



Conseil d'administration

349^e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

Section de l'élaboration des politiques

POL

Segment du dialogue social

Date: 5 octobre 2023

Original: anglais

Deuxième question à l'ordre du jour

Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective

Objet du document

Le présent document contient une proposition de stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective. Il donne un aperçu du contexte et présente des considérations et des principes généraux ainsi qu'une description des éléments clés de cette stratégie. Il a été élaboré afin de donner au Conseil d'administration la possibilité de fournir des orientations à ce sujet (voir le projet de décision figurant au paragraphe 57).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat 1: Des mandants tripartites forts et un dialogue social influent et inclusif (2022-23).

Incidences sur le plan des politiques: Orienter les activités de l'OIT visant à promouvoir et à mettre en œuvre le droit de négociation collective.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Sous réserve des orientations du Conseil d'administration.

Unité auteur: Département des conditions de travail et de l'égalité (WORKQUALITY).

Documents connexes: [Résolution et Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018; [GB.335/INS/3\(Rev.\)](#); [Programme et budget pour la période biennale 2022-23](#); [Programme et budget pour la période biennale 2024-25](#).

► Contexte et objet

1. En mai 2022, le groupe de sélection tripartite a décidé d'inscrire à l'ordre du jour du Conseil d'administration la question d'une stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective. L'examen de cette question, initialement inscrite à l'ordre du jour de la 348^e session du Conseil d'administration, tenue en mars 2023, a été reporté à la session suivante du Conseil. La stratégie proposée par le Bureau est fondée notamment sur le Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018 ¹ et le programme et budget pour la période biennale 2024-25.
2. La liberté syndicale, la reconnaissance effective du droit de négociation collective et le tripartisme sont au cœur de l'Organisation et de sa Constitution ². La Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, telle qu'amendée en 2022, érige la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en droits fondamentaux que les États Membres ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, même s'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales concernées. La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont considérées comme des conventions fondamentales qui constituent le socle de ces principes et de ces droits. En tant que droits habilitants pour la réalisation de tous les autres droits au travail, la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective contribuent à faire progresser la justice sociale dans le monde. Ce principe a été réaffirmé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, telle qu'amendée en 2022, et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, entre autres.
3. L'importance que revêt la négociation collective et le rôle unique que joue l'OIT dans la promotion de ce droit ont été soulignés dans de nombreuses discussions et décisions de la Conférence internationale du Travail. Les conclusions de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, tenue en 2018, appellent les «Membres, avec l'appui de l'Organisation», à «promouvoir la négociation collective volontaire à tous les niveaux appropriés, dans les secteurs tant privé que public» ³. Dans les conclusions de la discussion générale sur les inégalités dans le monde du travail, tenue en 2021, il est souligné que «[l]a mise en place de systèmes de négociation collective et l'adoption de mesures en faveur, entre autres, de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale et de la transparence salariale, notamment dans les chaînes d'approvisionnement, sont essentielles pour une répartition équitable des fruits du progrès économique» ⁴. Dans le rapport qu'il a présenté à la 111^e session de la Conférence internationale du Travail, le Directeur général affirme ce qui suit:

¹ Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018, GB.335/INS/3(Rev.).

² Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail; Déclaration concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail (Déclaration de Philadelphie), articles I b) et III e).

³ OIT, [Résolution et Conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, 2018.

⁴ OIT, [Résolution et Conclusions concernant les inégalités et le monde du travail](#), Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2021.

«S'il est une institution qui continue de contribuer à l'obtention de résultats justes, équitables et inclusifs, c'est la négociation collective. [...] Il faut donc intensifier les efforts [déployés pour la promouvoir].»⁵ Dans l'évaluation indépendante de haut niveau des stratégies et des mesures adoptées par l'OIT en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail (2018-2023) soumise à la 349^e session du Conseil d'administration, il est notamment recommandé que l'OIT accélère les efforts qu'elle accomplit en vue d'affermir sa stratégie et ses activités de promotion de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

4. La promotion de la négociation collective recueille un soutien croissant au sein de la communauté internationale. On peut notamment citer la déclaration ministérielle de Kurashiki concernant l'investissement dans le capital humain, par laquelle les ministres du travail et de l'emploi du G7 réunis à Kurashiki, se sont engagés à renforcer le respect de la liberté syndicale et le droit de négociation collective⁶. La directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil de l'Europe du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne encourage les pays dans lesquels le taux de couverture des négociations collectives est inférieur à 80 pour cent à établir un plan d'action pour promouvoir la négociation collective⁷. En juillet 2023, les ministres du travail et de l'emploi du G20 ont convenu d'assurer une protection effective des droits des travailleurs, y compris la liberté syndicale et le droit de négociation collective⁸.
5. Le dialogue social, dont la négociation collective, peut contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), en particulier l'objectif 8 (Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous), l'objectif 10 (Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre) et l'objectif 16 (Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous). L'OIT est responsable ou coresponsable de plusieurs indicateurs liés à ces objectifs et est l'une des entités du système des Nations Unies chargées de la réalisation de ces objectifs.
6. Dans ce contexte, il est opportun que l'OIT adopte une stratégie intégrée pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective, qui constitue un moyen de déterminer les conditions d'emploi sur une base volontaire et un mécanisme important visant à rendre les sociétés plus inclusives, plus durables et plus équitables. La stratégie proposée a un double objectif, à savoir, renforcer:
 - a) la cohérence et l'efficacité de l'approche de l'OIT en matière de négociation collective, y compris au sein du Bureau;
 - b) la capacité de l'Organisation à promouvoir la cohérence des politiques dans ce domaine au sein du système multilatéral. La création future de la Coalition mondiale pour la justice sociale et la nécessité d'une contribution de l'OIT au Programme commun de l'Organisation des Nations Unies ouvrent des perspectives importantes à cet égard.

⁵ OIT, *Faire avancer la justice sociale*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 111^e session, 2023.

⁶ Déclaration ministérielle de Kurashiki «Investing in Human Capital», avril 2023.

⁷ Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

⁸ Document final de la réunion des ministres du travail et de l'emploi du G20 (en anglais), 21 juillet 2023.

7. La stratégie proposée prévoit des priorités d'action ainsi qu'une série de services que le Bureau pourrait offrir et d'activités qu'il pourrait mener. Elle est présentée au Conseil d'administration afin que celui-ci donne des orientations sur les améliorations qui pourraient lui être apportées.

En quoi consistent la négociation collective et son lien intrinsèque avec la liberté syndicale?

8. D'après le *Rapport sur le dialogue social 2022* de l'OIT, «[l]a négociation collective est à la fois un droit habilitant, un processus de négociation volontaire entre des parties représentatives autonomes, agissant de bonne foi, et – si un consensus est atteint – une régulation de fond sous la forme d'une convention collective»⁹.
9. L'article 4 de la convention n° 98 dispose que les États qui ont ratifié cet instrument doivent prendre «des mesures appropriées aux conditions nationales [...], si nécessaire, [...] pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi». Il ressort du *Rapport sur le dialogue social 2022* que les salaires sont les thèmes les plus fréquents des conventions collectives, suivis du temps de travail. Les autres questions généralement couvertes par les conventions collectives sont les bonnes relations de travail, les indemnités de maladie et les prestations de santé, la sécurité et la santé au travail et les compétences¹⁰.
10. L'article 2 de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, énonce que la négociation collective s'entend de «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:
 - a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
 - b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
 - c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.»
11. Les dispositions susmentionnées des conventions n°s 98 et 154 contiennent des précisions sur plusieurs éléments clés de la négociation collective, notamment ses parties et sa portée. En particulier, elles mettent en exergue:
 - l'importance que revêt la négociation collective pour ce qui est de définir les conditions de travail et d'emploi ainsi que de régler les relations entre les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives;
 - les rôles respectifs des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs en tant qu'entités habilitées à participer à une négociation: alors qu'un employeur peut participer à une négociation à titre individuel, ou avec d'autres employeurs ou encore par l'intermédiaire d'une organisation d'employeurs, les intérêts des travailleurs ne peuvent pas

⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022, 16.

¹⁰ Des dispositions régissant les salaires ont été incluses dans 95 pour cent des conventions collectives analysées, suivies par le temps de travail (84 pour cent), les bonnes relations de travail (78 pour cent), les indemnités de maladie et les prestations de santé (70 pour cent), la SST (68 pour cent) et les compétences (65 pour cent). Voir OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 20.

être défendus à la table des négociations par des travailleurs agissant à titre individuel; ils ne peuvent l'être que par des organisations de travailleurs ¹¹;

- la nature du processus de négociation, lequel consiste en des négociations de bonne foi qui sont censées être menées à tous les niveaux appropriés et peuvent déboucher sur une convention collective définissant les conditions de travail et d'emploi et réglant d'autres points sur lesquels les parties se sont entendues;
 - le caractère volontaire de la négociation collective, fondement de l'autonomie des partenaires à la négociation, lequel est ancré dans les principes de la liberté syndicale ¹².
- 12.** À de nombreuses reprises, le Comité de la liberté syndicale a souligné l'importance du principe affirmé en 1970 par la Conférence internationale du Travail dans sa résolution sur les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, qui reconnaît que «les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs se fondent sur le respect des libertés civiles, qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence des libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux» ¹³.
- 13.** Pour que le processus et le résultat d'une négociation collective soient constructifs, il importe que des organisations libres, indépendantes et représentatives participent aux négociations et, par conséquent, que les travailleurs et les employeurs soient libres de constituer toute organisation de leur choix et de s'y affilier. Les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient être libres d'établir leurs règlements et procédures, d'élire leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité et de formuler leurs programmes d'action.
- 14.** Un autre élément essentiel de la liberté syndicale est la protection dont les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs devraient bénéficier contre tous actes d'ingérence des autorités publiques. Ces organisations devraient bénéficier également d'une protection contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres ¹⁴.

Possibilités d'action et défis à relever

- 15.** La prévention et la réduction des inégalités est devenu un objectif stratégique central dans de nombreux pays et au niveau international. Il est solidement établi que la négociation collective permet de réduire les inégalités salariales, y compris l'écart de rémunération entre femmes et hommes ¹⁵. Elle permet également de combattre la discrimination multiple. Elle a contribué à atténuer les incidences de la crise du COVID-19 sur l'emploi et les revenus.
- 16.** Les commentaires de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et les recommandations claires formulées par la Commission tripartite de

¹¹ Le paragraphe 2 de la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, dispose que ce n'est qu'en l'absence d'organisations de travailleurs et uniquement dans le cadre d'une négociation collective organisée au niveau de l'entreprise que «les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus [...] par ces derniers en conformité avec la législation nationale» peuvent participer à une négociation collective. Voir également l'article 3, paragraphe 2, de la convention n° 154.

¹² Voir paragr. 1313 de la [Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#).

¹³ Voir paragr. 68 de la [Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale](#).

¹⁴ Pour de plus amples renseignements sur les actes d'ingérence, voir: OIT, «[Protection against acts of interference for employers' and workers' organizations: Evidence from the updated IRLex database](#) Evidence from the updated IRLex database», février 2023.

¹⁵ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 17-18; Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019.

l'application des normes et par le Comité de la liberté syndicale mettent en évidence les domaines critiques dans la mise en œuvre des conventions pertinentes, ce qui ouvre des perspectives pour le lancement d'initiatives aux échelons national, régional et international.

17. L'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail offre la possibilité d'étudier les synergies et les liens avec d'autres principes et droits fondamentaux, dont la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Cela concerne notamment le rôle que jouent les conventions collectives dans la constitution de comités de la sécurité et de la santé au travail et la création d'un milieu de travail sûr et salubre.
18. Au niveau multilatéral, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies a lancé, dans son rapport *Notre Programme commun*, un appel à l'instauration d'un nouveau contrat social. Le dialogue social, dont la négociation collective, est un moyen clé d'atteindre cet objectif. L'OIT a un rôle important à jouer en soutenant les efforts déployés dans ce sens. La future Coalition mondiale pour la justice sociale offre la possibilité de promouvoir la négociation collective auprès d'un plus large public.
19. De graves difficultés continuent d'entraver la ratification et l'application effective de la convention n° 98, y compris le suivi à donner aux commentaires des organes de contrôle. En outre, il est fréquent que certaines catégories de travailleurs, parmi lesquelles les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants, les travailleurs agricoles et les travailleurs de l'économie informelle, ne relèvent pas du champ d'application des cadres législatifs nationaux relatifs à la négociation collective. Par ailleurs, les travailleurs temporaires ou occasionnels peuvent se heurter à des obstacles particuliers pour ce qui est de la reconnaissance et de l'application effectives du droit de négociation collective. Dans certains pays, d'autres obstacles d'ordre législatif, administratif et pratique empêchent les travailleurs et les employeurs de s'organiser et de négocier effectivement. Étant donné la faiblesse de la couverture conventionnelle dans nombre de pays du monde, il est possible de renforcer le rôle de la négociation collective en tant que mécanisme de réglementation.
20. La capacité du Bureau à répondre de façon adéquate aux demandes d'assistance technique, de renforcement des capacités et de données comparatives est restreinte, notamment parce que les ressources humaines et autres dont il dispose sont limitées. Ce manque de moyens pèse sur sa capacité à fournir un appui au niveau national dans certaines régions et entraîne de surcroît un sous-investissement dans le développement des connaissances, y compris dans la durabilité des bases de données établies.

► Proposition de stratégie intégrée de l'OIT: Considérations générales et domaines d'action prioritaires

Considérations générales

21. Les principaux acteurs et bénéficiaires de la stratégie sont les organisations de travailleurs et d'employeurs qui devraient jouir du droit de négociation collective tel qu'il est défini dans les normes internationales du travail, et éclairé par les orientations données par les organes de contrôle. Parmi ces bénéficiaires figurent les groupes vulnérables de travailleurs pour lesquels l'exercice effectif du droit de négociation collective représente un défi, par exemple les travailleurs migrants, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs domestiques. Les gouvernements jouent un rôle essentiel en créant le cadre juridique et institutionnel dans

lequel la négociation collective peut se développer, et sont pour cette raison des acteurs clés en ce qu'ils bénéficient de la stratégie et la mettent en œuvre. Le Bureau, par tous ses moyens d'action, a aussi un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre de la stratégie.

22. La stratégie met l'accent sur l'importance de la négociation collective en tant que moyen de déterminer des conditions d'emploi adaptées aux circonstances nationales, y compris en période de crise. L'OIT ne propose pas de modèle unique de négociation; elle encourage plutôt l'élargissement progressif du champ et de la portée de la négociation collective volontaire compte tenu du contexte national, comme le préconise la convention n° 154. Les accords contraignants auxquels aboutissent des négociations jouent un rôle essentiel dans la gouvernance du marché du travail. La stratégie accorde une place importante à la promotion de l'égalité femmes-hommes et met en évidence le rôle que la négociation collective peut jouer dans la réduction des écarts de rémunération entre femmes et hommes. Elle devrait aussi permettre d'appeler l'attention du système multilatéral sur le fait que la négociation collective, en tant que composante du dialogue social, peut contribuer à la réalisation des ODD, notamment l'objectif 8.
23. La stratégie propose d'engager des activités dans des domaines clés pour renforcer la capacité des mandants à promouvoir et à mener des négociations plus efficaces et inclusives. Elle propose en outre d'apporter un appui global et coordonné aux gouvernements et aux organisations d'employeurs et de travailleurs aux fins de l'application des conventions ratifiées et de la mise en œuvre de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Elle promeut une vision commune à toute l'OIT de la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Elle vise à dynamiser les efforts tendant à intégrer la négociation collective dans l'ensemble de l'Organisation, y compris dans les activités du Bureau. Elle prévoit une liste de services que le Bureau pourrait fournir et de produits de diffusion des connaissances à élaborer, ainsi que des liens avec le programme et budget pour 2024-25.
24. La stratégie proposée est fondée sur des données d'expérience compilées par le BIT au cours des dernières décennies. Elle tient compte des nouvelles méthodes de travail que le Bureau a mises au point ces dernières années pour donner suite aux conclusions de la Conférence internationale du Travail et aux décisions du Conseil d'administration, qui visent à améliorer l'efficacité de la promotion et de l'application du droit de négociation collective. Des progrès considérables ont été accomplis dans la collecte et l'analyse des données statistiques grâce à l'introduction des Données sur les relations industrielles (IRdata)¹⁶ et à la mise en place de la Base de données juridiques sur les relations professionnelles (IRLex)¹⁷, qui contient des cadres juridiques nationaux du monde entier relatifs aux relations professionnelles. Des produits de diffusion de connaissances sur l'inclusivité ont été élaborés, qui ont trait aux travailleurs du secteur informel et aux unités économiques, aux travailleurs domestiques et aux travailleurs migrants ainsi qu'à ceux qui ont certaines formes particulières d'emploi. La teneur des conventions collectives a fait l'objet de révisions systématiques, notamment en ce qui concerne les salaires, le temps de travail et les transitions justes. La première édition du rapport phare sur le dialogue social comprenait une analyse détaillée des pratiques en matière de négociation collective et du résultat de ce type de négociation. Des outils de développement des capacités conçus à l'intention des mandants ont été renforcés par l'introduction et

¹⁶ Base de données ILOSTAT sur les relations professionnelles.

¹⁷ La base de données de l'OIT sur les relations professionnelles – [Legal Database on Industrial Relations](#) (IRLex) – contient des lois et règlements nationaux relatifs à des questions liées aux relations professionnelles.

l'utilisation de plus en plus large de la boîte à outils sur les relations professionnelles (IRToolkit)¹⁸. Bien que des activités aient été menées dans tous ces domaines, des travaux plus approfondis, continus et systématiques devraient être conduits dans certains domaines pour que les objectifs fixés dans la stratégie puissent être atteints.

Promouvoir la ratification et l'application des normes internationales du travail se rapportant à la reconnaissance effective du droit de négociation collective

25. L'élaboration, la promotion, la ratification des normes internationales du travail et le contrôle de leur application revêtent une importance primordiale pour l'OIT. Ce constat vaut pour les conventions fondamentales qui sont l'objet de la stratégie, à savoir les conventions n^{os} 87 et 98, et qui seront au centre des campagnes de ratification prévues dans le programme et budget pour 2024-25. La ratification et l'application effective d'autres normes internationales du travail se rapportant à la liberté syndicale et au droit de négociation collective, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en particulier la convention n^o 154 et la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, devraient aussi être encouragées. Il est avéré que les analyses comparatives des législations et des pratiques nationales réalisées par l'OIT favorisent l'application effective des normes internationales du travail.
26. Des efforts supplémentaires doivent être faits pour que les commentaires formulés par les organes de contrôle soient systématiquement portés à l'attention des gouvernements et des partenaires sociaux dans le contexte de consultations nationales sur les cadres juridiques et les politiques, notamment au sein de commissions nationales tripartites et moyennant la participation du Bureau dans d'autres domaines de travail connexes.
27. Le Bureau continuera de réaliser des analyses de lacunes et de proposer une coopération et une assistance technique aux pays qui expriment un intérêt pour la ratification. En outre, le Bureau s'attachera à garantir la prise en compte de la stratégie dans les activités menées au niveau national en réponse à des demandes d'assistance formulées à l'issue de l'examen annuel au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ou à d'autres demandes d'assistance technique émanant des mandants.

Mettre en place un environnement favorable à la négociation collective

28. Bien que la négociation collective soit un processus volontaire mené entre deux parties autonomes, les gouvernements jouent un rôle clé en garantissant un environnement favorable au développement le plus large possible des procédures de négociation, à tous les niveaux appropriés. L'existence d'un cadre juridique et réglementaire favorable au niveau national est aussi une condition de l'application effective des normes internationales du travail.
29. Selon le système de relations professionnelles en place et la mesure dans laquelle des aspects spécifiques du processus de négociation peuvent être définis en toute autonomie par les parties ou sont réglementés par la législation, le cadre juridique aura un degré d'importance variable dans le processus de négociation collective et son résultat – à savoir une convention

¹⁸ La boîte à outils mondiale sur les relations de travail (IRToolkit) est un programme de formation complet sur les principales questions liées aux relations professionnelles. Cette formation est disponible sur le campus électronique du Centre international de formation de l'OIT (Centre de Turin).

collective régissant les conditions de travail et d'emploi. Il importe néanmoins qu'un cadre réglementaire favorable soit en place, et en particulier:

- que le droit de négociation collective soit reconnu pour tous les employeurs et tous les travailleurs couverts par les conventions pertinentes de l'OIT;
- qu'aucune limitation légale ne s'applique au niveau auquel la négociation collective a lieu et que les parties décident elles-mêmes du niveau auquel elles souhaitent négocier;
- qu'aucune limitation légale ne s'applique aux questions pouvant faire l'objet d'une négociation ni au contenu des conventions collectives.

30. Outre la mise en place d'un cadre réglementaire favorable, les autorités publiques ont plusieurs autres fonctions, à savoir:

- prendre des mesures, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause;
- donner effet aux conventions collectives, notamment au moyen d'un système d'enregistrement;
- renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à négocier de manière efficace, si elles en font la demande ¹⁹.

31. De plus, un certain nombre de mesures pourraient être prises, en fonction du système de relations professionnelles en place, soit sur la base de dispositions légales sous réserve de consultations tripartites approfondies, soit par voie d'accord entre les parties, en particulier:

- la création de mécanismes d'extension des conventions collectives (ou de certaines de leurs dispositions) au-delà des parties signataires, de manière à les rendre applicables à tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention ²⁰;
- l'établissement de critères de représentativité aux fins de négociation collective, soit par la signature d'une convention de reconnaissance, soit par l'introduction de dispositions législatives pour la reconnaissance;
- la prorogation du contenu des conventions collectives au-delà de leur durée de validité ou de leur date d'expiration jusqu'à ce qu'une nouvelle convention ait été négociée.

32. La reconnaissance effective du droit de négociation collective étant un principe et droit fondamental, les États Membres ont l'obligation de respecter, promouvoir et réaliser ce principe de bonne foi. Le système de contrôle a fourni des orientations détaillées importantes sur la manière dont les gouvernements peuvent promouvoir la négociation collective volontaire tout en respectant l'autonomie des parties.

33. Le Bureau continuera d'appuyer les réformes juridiques au moyen de processus de dialogue social, et de conseils techniques fondés sur les normes internationales du travail, les commentaires des organes de contrôle de l'OIT et les analyses juridiques comparatives. Ces efforts contribueront à lever les obstacles qui pourraient exister en droit et en pratique au développement le plus large possible de procédures de négociation collective.

¹⁹ Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, paragr. 7.

²⁰ Voir le paragraphe 5 de la recommandation n° 91.

34. Le Bureau apportera son soutien à l'élaboration de procédures effectives de reconnaissance et d'enregistrement des organisations d'employeurs et de travailleurs qui permettent aux parties d'être reconnues en tant qu'agents négociateurs.
35. Le Bureau aidera aussi les États Membres à veiller à ce que la législation autorise les travailleurs de l'économie informelle et les autres travailleurs vulnérables, femmes et hommes, à constituer les organisations de leur choix et à y adhérer, et à exercer leur droit de négociation collective.

Renforcer les autorités et institutions publiques pour promouvoir la négociation collective

36. Il incombe aux gouvernements d'établir des systèmes d'administration du travail dotés de ressources adéquates et d'effectifs suffisants, composés de personnel correctement formé, et en particulier de veiller à ce que les dispositions des conventions collectives soient effectivement mises en œuvre dans la pratique et à ce que les cas de non-respect soient traités sans tarder. Les gouvernements devraient veiller également à ce que des mécanismes de règlement des différends et d'adjudication soient en place pour traiter les différends susceptibles de survenir pendant le processus de négociation ou au sujet de l'interprétation et de l'application des conventions collectives, et garantir l'accès à la justice pour remédier aux violations des droits consacrés par ces conventions. Parmi les moyens de recours possibles figurent les procédures et institutions de conciliation, de médiation et d'arbitrage volontaire établies conformément aux normes internationales du travail pertinentes ²¹.
37. Le Bureau mènera des activités de renforcement des capacités et de formation des services de l'inspection du travail afin qu'ils soient mieux à même de faire respecter les conventions collectives. Il continuera d'appuyer le développement des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail qui assurent un accès effectif à la justice, et d'améliorer leurs capacités. Son action à cet égard sera notamment axée sur la formation des juges, des arbitres et des conciliateurs, l'amélioration des systèmes de gestion des dossiers et l'utilisation de l'outil de diagnostic et d'autoévaluation des capacités de prévention et de règlement des conflits du travail.
38. Le Bureau aidera les gouvernements à rassembler des données et des informations utiles pour une négociation collective fondée sur des données factuelles, et à les mettre à la disposition des partenaires sociaux. Il pourra s'agir par exemple de données et d'informations concernant la croissance du PIB (y compris sa composition sectorielle), l'évolution de la productivité, l'inflation, l'emploi et le chômage, la répartition des revenus et des salaires, et les tendances en matière d'indemnisation, ventilées par sexe et âge, et d'autres caractéristiques s'il y a lieu.
39. Le Bureau propose également d'élaborer et de diffuser des produits de communication et de renforcement des capacités fondés sur des données factuelles, pour expliquer comment la négociation collective peut être utilisée en tant que mesure complémentaire dans la gouvernance du marché du travail, et en tant que mesure réglementaire face aux possibilités et aux défis nouveaux, tels que les transitions technologique et environnementale. À cette fin, le Bureau s'attachera notamment à recenser et à rendre accessibles les clauses qui, dans les conventions collectives, portent sur ces défis et ces possibilités, et à renforcer les capacités concernant la manière dont elles peuvent être appliquées.

²¹ Recommandation n° 91; recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; convention n° 154; convention n° 151.

Renforcer les capacités des partenaires sociaux

40. Le rôle que jouent les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les syndicats dans la négociation collective est essentiel à la bonne qualité des relations professionnelles et à la bonne coordination de la négociation. Ce rôle varie en fonction du contexte national. Dans certains cas, les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les syndicats participent directement à la négociation multi-employeurs, sectorielle ou interprofessionnelle. En outre, ils peuvent communiquer des informations pertinentes à leurs membres, prendre part à des débats de fond sur la négociation collective et fournir des conseils juridiques et la formation appropriée.
41. Il est proposé que le Bureau intensifie ses efforts visant à développer les capacités des partenaires sociaux. Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au siège et sur le terrain veilleront à ce que le renforcement des capacités soit axé sur les priorités exprimées par les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs et associations professionnelles ²². Les sujets pourraient être les suivants: a) politiques de négociation collective et modèles comparatifs; b) comment négocier efficacement et de bonne foi; c) contenu des conventions collectives; et d) comment servir au mieux les membres, actuels et nouveaux.
42. Le Centre international de formation de l'OIT, Turin, et les prestataires de formation locaux, y compris les organisations d'employeurs et associations professionnelles et les syndicats, seront associés à la mise en œuvre des initiatives de développement des capacités afin de contribuer au renforcement des capacités institutionnelles locales en matière de formation et d'assurer la pérennité des efforts. Les activités de renforcement des capacités seront largement fondées sur l'utilisation de l'IRToolkit, un outil de formation modulaire et adaptable qui couvre les questions essentielles en matière de relations professionnelles. Les divers modules de l'IRToolkit ²³, conçus pour être utilisés aussi bien en formation autoguidée qu'en formation guidée, ont été adaptés à différents contextes nationaux et traduits dans un certain nombre de langues. De nouveaux modules pourraient porter, entre autres, sur la négociation collective et les transitions environnementale et technologique, et sur la négociation collective, l'inclusivité et les inégalités. Outre les formations proposées par le Centre de Turin, d'autres moyens de renforcement des capacités seront utilisés, dont l'apprentissage entre pairs, l'apprentissage Sud-Sud, l'expertise internationale et nationale et la formation de formateurs.
43. En s'appuyant sur l'expérience internationale et nationale et sur des supports de formation, le Bureau s'attachera à renforcer les capacités des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs et associations professionnelles à servir leurs membres – actuels comme nouveaux –, afin d'améliorer la représentation, l'inclusivité et la diversité; la diversité dans les équipes de négociation sera également encouragée. Dans le cas des organisations d'employeurs, le renforcement des capacités pourrait porter notamment sur les moyens d'accroître leur attractivité auprès des micro, petites et moyennes entreprises et l'introduction de nouvelles formes d'activités ²⁴. Dans le cas des organisations de travailleurs, la priorité

²² Comme indiqué dans le programme et budget pour 2024-25 au titre des produits 2.1 et 2.2. Voir [GB.347/PFA/1](#), paragr. 98.

²³ L'IRToolkit comprend plusieurs modules qui traitent des sujets suivants: i) politique de négociation collective; ii) pratique de la négociation collective; iii) compétences en matière de négociation; iv) coopération sur le lieu de travail; v) traitement des plaintes; vi) dynamique des conflits; vii) développement de compétences non techniques; viii) genre, non-discrimination, violence et harcèlement; ix) relations professionnelles en temps de crise; x) amélioration de la collecte de données sur les relations professionnelles en vue de l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles; et xi) négociation collective des salaires.

²⁴ [GB.347/PFA/1](#), paragr. 96.

pourrait être donnée à des actions visant à remédier aux déficits de travail décent, notamment ceux qui touchent les travailleurs de l'économie informelle, de l'économie rurale et des chaînes d'approvisionnement, et plus particulièrement les femmes et les jeunes ²⁵.

Développement des connaissances et sensibilisation

Produits de la recherche sur les résultats et le processus de négociation collective

44. Le Bureau propose de créer un nouveau corpus de travaux de recherche fondé sur des données factuelles et faisant autorité – y compris en nouant des partenariats avec d'autres organisations internationales et établissements universitaires – afin de promouvoir les avantages découlant de la mise en œuvre du droit de négociation collective. À cette fin, le Bureau établira un programme de recherche qui pourra éclairer les publications périodiques de l'OIT, telles que le rapport phare sur le dialogue social ainsi que d'autres produits de diffusion des connaissances et outils de sensibilisation. Ce programme pourrait comporter les axes suivants:
 - a) mener des travaux de recherche sur le rôle que la liberté syndicale et la négociation collective jouent dans le développement économique, y compris dans le domaine du commerce et de l'investissement; réduire les inégalités de possibilités et de résultats; aider les gouvernements et les partenaires sociaux à surmonter les transitions et les crises; améliorer le respect de la législation; mener des travaux de recherche sur la manière dont la négociation collective peut contribuer à l'amélioration de la productivité; mener des travaux de recherche sur le rôle de la négociation collective dans les transitions environnementale et technologique et sur la négociation collective et le développement des compétences;
 - b) tirer parti des réseaux d'organisations d'employeurs et de syndicats pour collecter des exemples de conventions collectives, ou réaliser des enquêtes pertinentes;
 - c) élargir les connaissances en recueillant les bonnes pratiques qui peuvent contribuer à rendre la liberté syndicale et la négociation collective plus inclusives;
 - d) améliorer les connaissances sur la négociation collective à tous les niveaux, en mettant à profit les partenariats existants de l'OIT;
 - e) mener des travaux de recherche sur la manière dont la liberté syndicale et la négociation collective ont favorisé la protection des travailleurs dans différents contextes socio-économiques.
45. Le Bureau propose également de prendre appui sur les produits de diffusion des connaissances existants pour en élaborer de nouveaux en collaboration avec ACT/EMP et ACTRAV, en vue d'aider les partenaires sociaux à améliorer leur inclusivité et leur représentativité. Il pourra s'agir par exemple d'élargir les services des organisations d'employeurs et associations professionnelles et des organisations de travailleurs aux unités économiques et aux travailleurs, femmes et hommes, de l'économie informelle, ou de prendre d'autres mesures pour faire en sorte qu'ils puissent participer à la négociation collective et bénéficier des avantages qui en découlent. Les produits de diffusion des connaissances devraient également profiter à d'autres groupes de travailleurs en situation de vulnérabilité, comme les migrants et les travailleurs domestiques.

²⁵ GB.347/PFA/1, paragr. 98.

Tenir à jour et enrichir les bases de données quantitative (IRdata) et qualitative (IRLex) et les produits de diffusion des connaissances connexes

46. Il est essentiel de faire en sorte que les mandants aient accès à des données qui leur permettent de renforcer leurs capacités et d'élaborer des lois et des politiques appropriées. Des données sont également nécessaires d'urgence pour mener des travaux de recherche et mettre au point des produits de diffusion des connaissances. Le BIT devrait assurer la mise à jour et l'élargissement continu et durables de ses bases de données concernant les relations professionnelles. Il faut à cette fin collecter et diffuser régulièrement des données: i) sur les relations professionnelles, le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective, y compris dans les États Membres de l'OIT où ces informations sont rares; et ii) sur les cadres réglementaires régissant les relations professionnelles. Le texte de conventions collectives et des exemples de clauses tirés de ces conventions seront collectés régulièrement en vue de partager les pratiques existantes concernant les résultats de la négociation collective.

Produits de diffusion de connaissances sur des sujets couverts par des conventions collectives et tendances et innovations en matière de négociation collective

47. Le Bureau s'attachera à développer les connaissances sur: i) les pratiques novatrices illustrant la manière dont la négociation collective aborde les évolutions et les mutations que connaît le monde du travail; ii) les thèmes clés des conventions collectives, notamment les salaires, le temps de travail et les liens avec la productivité; et la façon dont les clauses des conventions collectives abordent les inégalités fondées sur le genre; iii) les nouvelles thématiques telles que les transitions technologiques (y compris l'intelligence artificielle, la gestion algorithmique, la protection des données, ainsi que le télétravail et le travail hybride), la transition juste et le travail dans l'économie des plateformes numériques; iv) la reconnaissance des compétences et de l'éducation dans les conventions collectives; v) les relations existant entre les systèmes de salaires minima légaux et la négociation collective des salaires.

Sensibilisation

48. Il est essentiel de poursuivre l'élaboration du corpus de données factuelles visant à sensibiliser aux avantages de la négociation collective. Cela contribuera à changer le discours sur la question afin de faire valoir non seulement que la négociation collective est un principe et droit fondamental, mais aussi qu'elle favorise le développement inclusif et durable. Il conviendrait de mobiliser des ressources pour convertir les connaissances accumulées en outils de sensibilisation et outils porteurs de changement concrets qui seront utilisés aussi bien au sein de l'OIT que par les décideurs et d'autres acteurs externes. L'impact de l'OIT pourrait être considérablement amélioré si ces produits et outils de diffusion des connaissances étaient adaptés et mis à la disposition d'un large public dans un format accessible. L'élaboration d'une stratégie de communication permettra de conférer à cette action la portée la plus large possible.

Promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective au sein du système multilatéral

49. La promotion de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective peut contribuer directement à la réalisation des ODD, en particulier les objectifs 8, 10 et 16. Plusieurs indicateurs des ODD dont l'OIT est responsable permettront de mesurer la contribution à la réalisation de ces objectifs, une attention particulière étant portée à

l'objectif 8 et plus particulièrement à l'indicateur 8.8.2, qui évalue le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

50. Il est proposé que le Bureau intensifie ses efforts visant à favoriser l'intégration de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les politiques et les activités menées au sein du système multilatéral, en vue de contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et dans le cadre de la future Coalition mondiale pour la justice sociale. Il faudra pour cela renforcer la coopération entre l'OIT et ses mandants tripartites d'une part, et entre l'OIT et l'ensemble du système des Nations Unies et du système multilatéral au sens large, d'autre part, tout en tenant compte des priorités définies dans *Notre programme commun*. Des efforts devront être faits notamment pour incorporer les commentaires des organes de contrôle de l'OIT dans les cadres de coopération tels que le plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les analyses communes de pays, et pour se rapprocher des coordonnateurs résidents des Nations Unies afin de les sensibiliser à l'importance que revêtent la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les différents contextes nationaux. En outre, le Bureau tirera parti des possibilités de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans les forums régionaux et mondiaux, et dans les accords commerciaux et d'investissement.

Moyens d'action, y compris le renforcement des capacités au sein du Bureau

51. Le Bureau mobilisera tous les moyens d'action dont il dispose pour appuyer la stratégie proposée. Il en favorisera la mise en œuvre en coordonnant l'utilisation d'outils de connaissances – et leur diffusion –, d'outils de sensibilisation et de campagnes de ratification, la fourniture de services consultatifs techniques, y compris sur la réforme juridique et réglementaire, et des activités de développement des capacités des administrations du travail et des organes de règlement des différends, conjuguée au renforcement des capacités des partenaires sociaux. Ces efforts demanderont une étroite coordination entre les différents acteurs concernés au siège et sur le terrain, notamment ACT/EMP et ACTRAV, et un solide portefeuille d'activités de coopération pour le développement.
52. Le Bureau s'efforcera d'intégrer la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans les programmes par pays de promotion du travail décent, en tenant compte des orientations des organes de contrôle de l'OIT. Des liens seront établis avec d'autres stratégies portant sur des sujets pertinents, tels que la sécurité et la santé au travail, les chaînes d'approvisionnement, et les principes et droits fondamentaux au travail afin de garantir l'intégration de la négociation collective. En outre, le Bureau renforcera le rôle que devront jouer les bureaux de pays et les bureaux régionaux dans la promotion de la reconnaissance effective du droit de négociation collective afin de rendre plus cohérent le message que porte l'OIT.
53. Le Bureau élargira ses partenariats avec les organismes de règlement des différends, les universités et les organismes de recherche, et se propose d'étudier la possibilité de recourir à des partenariats public-privé pour aider à promouvoir plus largement la négociation collective, dans le respect des procédures existantes.
54. La mise en œuvre de la stratégie, en particulier pour ce qui est des composantes relatives au renforcement des capacités et au développement des connaissances, imposera de faire appel aux donateurs et de mobiliser des ressources importantes. Le Bureau s'attachera à élaborer des projets de coopération pour le développement intégrés qui couvrent de multiples principes et droits fondamentaux au travail, parmi lesquels la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Une solide coordination de tous les acteurs au siège et sur le terrain

sera nécessaire, afin d'inclure des éléments de la promotion et de la mise en œuvre du droit de négociation collective dans les stratégies existantes et dans les futurs projets de coopération pour le développement.

Suivi et établissement de rapports

55. La stratégie est en adéquation avec le programme et budget actuel, et les résultats liés à l'indicateur concernant la négociation collective dans le programme et budget pour 2024-25, à savoir le «Nombre d'États Membres ayant adopté de nouvelles politiques ou pratiques, ou renforcé leurs politiques et pratiques existantes, afin de promouvoir: a) la négociation collective [...]» (indicateur 2.3.2), permettront de suivre les progrès accomplis. L'indicateur 8.8.2 des ODD sera également utilisé pour suivre l'évolution au niveau des pays. En outre, le Bureau propose de faire rapport au Conseil d'administration une fois par an sur l'avancement de la stratégie.
56. La prochaine discussion récurrente sur le dialogue social qui aura lieu en 2026 fournira des orientations supplémentaires sur cette stratégie.

► Projet de décision

57. **Le Conseil d'administration approuve la stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective qui est proposée, et prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations lorsqu'il la mettra en œuvre et de lui soumettre un rapport de situation à sa 352^e session (novembre 2024).**