



CIST/20/2018/Résolution II

20e Conférence internationale des statisticiens du travail
Genève, 10-19 octobre 2018

Résolution: **II**

**Résolution concernant la méthodologie
de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits
des travailleurs**

Résolution concernant la méthodologie de l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs

La 20^{ème} Conférence internationale des statisticiens du travail,

Reconnaissant la nécessité de disposer d'une méthodologie internationalement convenue pour mesurer l'indicateur ODD 8.8.2 sur les droits des travailleurs, conformément à la résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies sur les travaux de la Commission de statistique concernant le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (A/RES/71/313), annexe adoptée le 6 juillet 2017;

Notant que le Groupe d'experts inter-agences des Nations Unies chargé des indicateurs relatifs aux objectifs du développement durable (GEIA-ODD), à sa session de mars 2017, a demandé qu'une méthodologie convenue soit approuvée par la CIST à sa présente session;

Ayant examiné la méthodologie proposée présentée par le BIT, et reconnaissant que ses mandants ont été consultés lors de réunions préparatoires;

Notant qu'un comité spécialisé de la CIST a examiné la méthodologie proposée sur la base d'un document technique détaillé, et les amendements résultant de ces consultations;

Recommande au Bureau:

- a) d'adopter la méthode révisée, telle qu'amendée pour l'indicateur 8.8.2, figurant en annexe et de communiquer l'approbation de la CIST au GEIA-ODD, pour examen et décision;
- b) de confirmer, au nom de la CIST, que l'OIT devrait être l'institution garante de cet indicateur, étant donné que les sources documentaires de l'OIT en constituent la base statistique;
- c) de prendre les dispositions internes nécessaires et d'allouer les ressources nécessaires pour entreprendre l'élaboration annuelle de l'indicateur et en rendre compte à l'ONU.

Recommande au Conseil d'administration du BIT :

- (d) d'envisager la création d'un comité tripartite chargé d'améliorer la méthodologie, comme le demande le texte en annexe

Annexe : Méthodologie pour l'indicateur 8.8.2 des ODD : «Niveau de respect des droits du travail (liberté d'association et droit de négociation collective) au niveau national, eu égard aux textes de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et à la législation nationale, par sexe et statut migratoire»

1. Rappel

Le processus d'élaboration des indicateurs des Objectifs de développement durable (ci-après les ODD) dans le cadre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 a été mené par la Commission de statistique des Nations Unies, sous l'égide du Groupe d'experts des Nations Unies et de l'extérieur chargé des indicateurs relatifs aux objectifs de développement durable (ci-après, le GE-ODD), qui regroupe 28 Etats Membres. Au début de l'année 2017, le GE-ODD a proposé une liste finale d'indicateurs couvrant les 17 objectifs et 169 cibles du Programme 2030, que l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvée en juillet 2017. Il a également invité la Conférence internationale des statisticiens du travail (ci-après la CIST) à examiner l'indicateur 8.8.2 à sa session d'octobre 2018, afin d'adopter une méthodologie internationalement convenue à cet égard. La responsabilité a été confiée à l'OIT puisque l'indicateur est fondé sur les textes produits et utilisés par ses organes de contrôle. Dans l'attente de l'approbation de la CIST, l'indicateur est actuellement classé au niveau III¹. L'indicateur adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en juillet 2017 était basé sur une méthodologie faisant appel à la fois aux textes de l'OIT et à ceux d'autres organisations². Toutefois, dès le début du processus, les Etats Membres du GE-ODD sont convenus d'employer exclusivement des sources officielles aux fins des ODD, et ont décidé en conséquence que l'indicateur se fonderait uniquement sur les sources documentaires de l'OIT.

Après que le GE-ODD eût demandé l'accord de la CIST à sa session de mars 2017, et afin d'obtenir un soutien tripartite pour cette méthodologie, l'OIT et ses mandants ont entrepris une série de consultations informelles, dont trois rondes de discussions bilatérales en 2017 avec les représentants des employeurs et des travailleurs, puis des consultations tripartites en avril 2018 avec des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs; ces échanges ont permis d'apporter plusieurs amendements à l'indicateur proposé, qui figurent dans le présent document. Si certains amendements constituent un simple changement de méthode, d'autres sont de nature plus large, comme les modalités de rapport au sujet de l'indicateur 8.8.2. La dernière section de ce document présente tous ces amendements, sur lesquels existe un consensus tripartite; le texte sera soumis à la CIST pour discussion et approbation. La décision de la CIST sera communiquée au GE-ODD, en vue d'une adoption dans le cadre du système mondial de suivi des ODD.

¹ Pour la compilation des données massives relatives aux indicateurs globaux proposés pour l'examen du Programme de développement durable à l'horizon 2030, voir: <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/> (consulté le 08.08.2018).

² Pour la méthodologie initiale, voir Kucera et Sari (en cours de publication): <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilr.12084>; pour les données actuellement disponibles, voir: <http://labour-rights-indicators.la.psu.edu/>

2. Introduction

2.1. Liberté d'association et négociation collective; le système de contrôle

Les principes de la liberté d'association et de la négociation collective (ci-après LANC) ont toujours été au cœur des valeurs fondamentales de l'OIT. Leur fondement normatif est exposé dans: la Constitution de l'OIT (1919); la Déclaration de Philadelphie (1944); deux conventions fondamentales de l'OIT, à savoir *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*; et la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998). Ces droits sont également inscrits dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948) et d'autres instruments internationaux et régionaux relatifs aux droits de l'homme. Avec l'adoption de la Déclaration de l'OIT de 1998, la promotion et la réalisation de ces principes et droits fondamentaux sont aussi devenus une obligation constitutionnelle pour tous les Etats Membres de l'OIT.

Les droits LANC sont considérés comme des «droits habilitants», dont la réalisation est un préalable à la promotion et à la réalisation des autres droits au travail. Ils constituent le fondement même du dialogue social, de la gouvernance efficace du marché du travail et de la réalisation du travail décent. Ils sont essentiels car ils permettent aux employeurs et aux travailleurs de constituer des organisations, d'entretenir des relations de travail constructives, et de négocier collectivement sur un pied d'égalité pour obtenir des résultats justes et équitables. A ce titre, les droits LANC jouent un rôle crucial dans l'élaboration de politiques économiques et sociales tenant compte des intérêts et besoins de tous les acteurs économiques; ils sont également centraux dans la mesure où ils constituent la pierre d'assise de la démocratie et du processus de démocratisation.

Les droits LANC, ainsi que d'autres normes internationales du travail, sont étayés par le système de contrôle unique de l'OIT, dans le cadre duquel les organes compétents examinent régulièrement l'application des normes dans les Etats Membres, exposent les cas de violation de ces normes, et formulent des suggestions sur la manière de mieux les appliquer. Le système de contrôle de l'OIT comporte deux types de mécanismes: le système de contrôle régulier, qui consiste en un examen des rapports présentés périodiquement par les Etats Membres sur les mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions des conventions qu'ils ont ratifiées; et les procédures particulières, c'est-à-dire les réclamations, les plaintes et la procédure spéciale de plainte en matière de liberté syndicale devant le Comité de la liberté syndicale, qui permettent l'examen des violations sur présentation d'une réclamation ou d'une plainte.

2.2. Mesurer les droits LANC

Le BIT avait mis au point une méthode d'élaboration d'indicateurs nationaux des droits LANC, fondée sur un codage des violations figurant dans les sources documentaires (Kucera, 2002, 2007). Malgré ses limites, cette méthode reste assez largement utilisée par les chercheurs. Dans leur étude sur les indicateurs connexes, Peels et Develtere (2008) font le commentaire suivant:

De cette vue d'ensemble, nous concluons que la base de données sur les droits LANC [liberté d'association et négociation collective] élaborée par Kucera, reste à ce jour le meilleur outil permettant de mesurer l'activité des organisations syndicales, principalement pour les raisons suivantes: l'étendue de sa couverture géographique,

l'accent mis sur les droits LANC, notamment leur exercice dans la pratique, ainsi que la grande transparence de la méthodologie (Peels et Develtere, 2008, p. 341).

Dans son enquête sur les indicateurs connexes, réalisée pour le ministère du Travail des Etats-Unis, Barenberg formule des commentaires constructifs sur cette méthodologie:

En tout état de cause, la méthodologie élaborée par Kucera constitue le meilleur outil pour mesurer le respect des droits de liberté d'association et de négociation collective ... si l'on se fie à l'utilisation qui en est faite par les spécialistes des sciences sociales. L'*American Political Science Review* a récemment publié (novembre 2009) un article de Greenhill *et al.*, qui se fonde sur la méthodologie Kucera pour modéliser l'exercice des droits syndicaux (Greenhill *et al.*, 2009). Des politologues (Mosley *et al.*, 2007) ont également utilisé la méthodologie Kucera (Barenberg, 2010, p. 56).

Soucieux de remédier à certaines lacunes de cette méthodologie, le BIT a conçu une autre grille de codage, qui sert de base à sa nouvelle méthode d'élaboration d'indicateurs des droits du travail (Sari et Kucera, 2011). Les améliorations les plus importantes, par rapport à la méthode précédente, sont les suivantes:

- Coder sept sources documentaires, plutôt que trois, en tirant pleinement parti des sources du système de contrôle de l'OIT, et coder la législation nationale.
- Etablir des critères d'évaluation distincts pour les violations des LANC en droit (*de jure*) et dans la pratique (*de facto*).
- Mettre un accent plus prononcé sur les violations des droits LANC relatives à l'application régulière de la loi.
- Mettre un accent plus prononcé sur les violations des droits LANC commises à l'encontre des responsables d'organisations de travailleurs et d'employeurs.
- Eliminer les critères d'évaluation fourre-tout, tels «Autres dispositions juridiques donnant lieu à une interdiction, une infraction ou une ingérence» ou «Autres mesures donnant lieu, dans la pratique, à une interdiction, une infraction ou une ingérence».
- Coder les violations commises contre les travailleurs, les employeurs, et leurs organisations.
- En conséquence, le nombre de critères d'évaluation est passé de 37 à 180 (soit 103 et 77 critères d'évaluation, respectivement, pour les organisations de travailleurs et d'employeurs).
- Des définitions plus complètes, permettant de cerner plus précisément ce qui constitue une violation des critères d'évaluation, ont également été élaborées.
- La méthode Delphi a été utilisée lors des consultations menées auprès des experts, afin de pondérer chaque critère d'évaluation.
- Enfin, et c'est peut-être l'aspect majeur, alors que la méthode précédente avait été élaborée par un économiste, la nouvelle méthode est le fruit d'une étroite collaboration entre un avocat spécialisé en droit du travail et un économiste; par ailleurs, le codage a été effectué par des avocats spécialisés en droit du travail plutôt que par des économistes.

Les principaux volets de la nouvelle méthodologie sont exposés dans les sections suivantes du présent document: principes fondamentaux; critères d'évaluation; sources documentaires codées; calculs de pondération par la méthode Delphi; règles de conversion de l'information, codée en indicateurs normalisés sur une échelle de 0 à 10 (du résultat optimal au résultat le plus faible).

3. Principes fondamentaux

Les indicateurs sont fondés sur certains principes fondamentaux: i) validité des définitions – dans quelle mesure les critères d'évaluation et les définitions correspondantes reflètent-ils fidèlement ce qu'ils sont censés mesurer; ii) transparence – dans quelle mesure une violation codée peut-elle être facilement reliée à une source documentaire donnée; et iii) fiabilité inter-codeurs – dans quelle mesure des codeurs distincts, travaillant de manière indépendante, parviennent-ils systématiquement aux mêmes résultats ?

Validité des définitions. Etant donné qu'il s'agit ici d'indicateurs de droits LANC internationaux, les critères d'évaluation et les définitions correspondantes sont directement fondés sur la Constitution de l'OIT, les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et les commentaires des organes de contrôle de l'OIT³. Le système de contrôle de l'OIT étant également guidé par ces définitions, cela facilite le codage lui-même, étant donné l'accent marqué mis sur les sources de l'OIT dans le cadre du système de contrôle.

Transparence. Le grand nombre de critères d'évaluation a pour principal objectif d'éliminer les critères fourre-tout pour les violations des droits LANC non codées sous d'autres rubriques, c'est-à-dire celles pour lesquelles il n'existe aucun critère d'évaluation spécifique. Cela répond aux critiques formulées à l'égard de la méthode initiale de Kucera (2002, 2007) et des travaux antérieurs de Sari et Kucera (2011) sur ces questions (Barenberg, 2010). Plus généralement, il s'agissait d'éviter de coder sous une même rubrique des violations n'ayant pas la même nature ou la même gravité. Ce codage plus poussé améliore également la transparence de la méthode, dans la mesure où il est plus facile de relier une violation spécifique à une source documentaire précise. La méthode de codage elle-même facilite cet appariement, puisque les violations sont associées aux lettres «a» à «g», chaque lettre représentant l'une des sept sources documentaires codées, comme on le verra ci-après.

Fiabilité inter-codeurs. La méthode est fondée sur des règles de codage claires et complètes, avec une définition pour chaque critère d'évaluation, afin de pouvoir reproduire les indicateurs. La fiabilité inter-codeurs a été testée durant la formation des équipes d'avocats (séquentiellement et indépendamment), avec un système de codage et de contre-vérification, ce qui a permis de préciser et d'améliorer les règles et les définitions employées pour le codage, et de constater que la fiabilité inter-codeurs, dans le cadre de cette méthodologie, dépend avant tout de la qualité de la formation dispensée aux codeurs – et, notamment, qu'ils connaissent suffisamment les règles et les définitions de codage pour les appliquer de manière cohérente.

4. Critères d'évaluation

Les Tableaux 1 et 2 énumèrent, respectivement, les critères d'évaluation applicables aux travailleurs, aux employeurs et à leurs organisations. Comme le montrent ces tableaux, les critères d'évaluation sont regroupés en grandes rubriques (chapeautées par un chiffre romain),

³ Les commentaires des organes de contrôle de l'OIT à ce sujet figurent dans les publications suivantes: *Recueil des décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT* (BIT, 2006); *Liberté syndicale et négociation collective: Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et le droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective* (BIT, 1994); *Etude d'ensemble sur les conventions concernant les droits fondamentaux au travail à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable* (BIT, 2012).

elles-mêmes divisées en violations des droits LANC en droit et dans la pratique. Autrement dit, il existe pour la plupart des critères d'évaluation concernant les violations en droit un critère corollaire concernant les violations dans la pratique, et vice versa.

- Les violations en droit concernent les dispositions de la législation nationale qui ne sont pas conformes aux droits LANC tels que définis par l'OIT, ainsi que les mesures prises en vertu de cette législation.
- Les violations survenant dans la pratique concernent les actes commis en violation des dispositions de la législation nationale conformes aux droits LANC tels que définis par l'OIT⁴.

Tableau 1: Critères d'évaluation, Méthode Delphi, Résultats et pondération

Critères d'évaluation	Méthode Delphi, résultats				Pond. (1 à 2)	
	1ère consultation		2ème consultation			
	Moy. (1 à 5)	Dév. Std.	Moy. (1 à 5)	Dév. Std.		
Travailleurs et leurs organisations						
0	Création d'une commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	NA	NA	NA	NA	2.00
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit						
1	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation de syndicalistes, ou imposition d'amendes, en lien avec leurs activités syndicales	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2	Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3	Violations du droit des syndicats et des syndicalistes à la protection de leurs locaux et de leurs biens	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4	Interdiction/restrictions excessives des droits syndicaux en cas d'état d'urgence	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 1-4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique						
6	Meurtre ou disparition de syndicalistes dans le cadre de leurs activités syndicales	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00
7	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n ^o 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n ^o 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89

⁴ Dans les cas où il n'existe pas de législation nationale sur le sujet, les violations dans la pratique font référence aux actes commis en violation des droits LANC tels que définis par l'OIT.

9	Autres actions violentes contre des syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
10	Actes commis contre des responsables syndicaux en lien avec la violation n°9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec la violation n° 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation de syndicalistes, ou imposition d'amendes, en lien avec leurs activités syndicales	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13	Actes commis contre des responsables syndicaux en lien avec la violation n°12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15	Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n°15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18	Attaques contre les locaux et les biens de syndicats et de syndicalistes	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n°18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
20	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21	Interdictions/restrictions excessives des droits syndicaux en cas d'état d'urgence	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70
22	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
II a. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier, dispositions juridiques						
23	Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24	Interdiction faite à certains travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25	Autorisation préalable pour la constitution d'organisations	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26	Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition des syndicats	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27	Unité syndicale imposée	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28	Dissolution/suspension d'organisations par voie administrative	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29	Dispositions de la loi autorisant des mesures discriminatoires antisyndicales en matière	4.62	0.74	4.71	0.61	1.93

d'embauche, de licenciement et en cours
d'emploi (p. ex. mutations et rétrogradations)

30	Absence de garanties juridiques adéquates contre les mesures discriminatoires antisyndicales	3.85	1.07	4.00	0.55	1.75
31	Dispositions juridiques autorisant l'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80
32	Absence de garanties juridiques adéquates contre les actes d'ingérence	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
33	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
34	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec les violations n ^{os} 23-33	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80
II b. Droit des travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique						
35	Interdiction générale de créer des organisations de travailleurs indépendantes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93
36	Interdiction faite à certains des travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
37	Autorisation préalable pour la constitution d'organisations	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
38	Restrictions à la liberté de choix de la structure et de la composition des syndicats	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
39	Unité syndicale imposée	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
40	Dissolution/suspension des organisations de travailleurs légalement habilitées à fonctionner	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
41	Mesures discriminatoires antisyndicales en matière d'embauche, de licenciement et pendant l'emploi (p. ex. mutations et rétrogradations)	4.23	0.91	4.29	0.73	1.82
42	Mesures prises contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 41	4.39	0.65	4.57	0.51	1.89
43	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice en lien avec la violation n° 41	3.93	1.18	4.21	0.58	1.80
44	Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
45	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 44	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
46	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79
47	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 35-46	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
III a. Autres activités syndicales, en droit						

48	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs, et d'organiser la gestion	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
49	Violations du droit d'élire librement les représentants	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
50	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
51	Violations du droit d'organiser les activités et de formuler librement le programme d'action	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80
52	Interdiction de toute activité politique	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
53	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 48-52	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
III b. Autres activités syndicales, dans la pratique						
54	Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs, et d'organiser la gestion	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
55	Violations du droit d'élire librement les représentants	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
56	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
57	Violations du droit d'organiser librement des activités et de formuler le programme d'actions	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79
58	Interdiction de toute activité politique	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
59	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 54-58	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79
IV a. Droit de négociation collective, dispositions juridiques						
60	Interdiction générale du droit de négociation collective	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
61	Promotion insuffisante de la négociation collective	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
62	Exclusion de certains travailleurs du droit de négociation collective	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
63	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
64	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
65	Conditions excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis concernant le choix ou la reconnaissance des syndicats habilités à négocier collectivement	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
66	Actes d'ingérence dans la négociation collective	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
67	Violations des conventions collectives	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64

68	Violations de l'obligation de consulter les organisations de travailleurs	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61
69	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 60-68	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IVb. Droit de négociation collective, dans la pratique						
70	Interdiction générale de la négociation collective	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
71	Promotion insuffisante de la négociation collective	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
72	Exclusion de certains travailleurs du droit de négociation collective	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
73	Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59
74	Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
75	Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour le choix/la reconnaissance des syndicats habilités à négocier collectivement	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
76	Actes d'ingérence dans la négociation collective	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
77	Violations des conventions collectives	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
78	Violations de l'obligation de consulter les organisations de travailleurs	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
79	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 70-78	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
V a. Droit de grève, dispositions juridiques						
80	Interdiction générale du droit de grève	4.62	0.74	4.79	0.43	1.95
81	Interdiction du droit de grève pour certains travailleurs	4.16	0.89	4.29	0.73	1.82
82	Exclusions/restrictions en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	2.77	1.25	2.86	0.95	1.46
83	Dispositions juridiques autorisant la suspension et/ou la déclaration d'illégalité d'une grève par l'autorité administrative	3.16	0.89	3.36	0.63	1.59
84	Absence de garanties compensatoires pour les restrictions légales du droit de grève	3.08	1.12	3.21	0.97	1.55
85	Violations des dispositions relatives à la détermination du service minimum	2.77	0.70	2.79	0.43	1.45
86	Arbitrage obligatoire en cas de grève	3.54	1.22	3.57	0.94	1.64
87	Conditions préalables excessives à l'exercice du droit de grève	3.54	0.85	3.86	0.53	1.71
88	Actes d'ingérence au cours d'une grève	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61
89	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	4.08	1.07	4.29	0.73	1.82
90	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 80-89	4.08	1.17	4.21	0.89	1.80
Vb. Droit de grève, dans la pratique						
91	Interdiction générale des grèves	4.62	0.63	4.71	0.47	1.93

92	Interdiction du droit de grève pour certains travailleurs	4.16	0.58	4.29	0.61	1.82
93	Exclusions/restrictions en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	3.08	1.14	3.21	0.80	1.55
94	Suspension et/ou déclaration d'illégalité de la grève par l'autorité administrative	3.77	0.70	3.79	0.58	1.70
95	Absence de garanties compensatoires pour les restrictions légales du droit de grève	3.17	0.90	3.36	0.74	1.59
96	Violations des dispositions relatives à la détermination du service minimum	3.08	0.73	3.07	0.62	1.52
97	Arbitrage obligatoire en cas de grève	3.54	0.76	3.43	0.65	1.61
98	Conditions préalables excessives à l'exercice du droit de grève	3.54	0.76	3.71	0.61	1.68
99	Actes d'ingérence au cours d'une grève	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
100	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	4.08	0.92	4.29	0.61	1.82
101	Sanctions imposées à des responsables syndicaux en lien avec la violation n° 100	4.08	0.92	4.21	0.70	1.80
102	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 91-101	3.93	1.11	4.07	0.83	1.77
Moyenne		3.90	0.85	4.01	0.62	1.75

Tableau 2: Critères d'évaluation, Méthode Delphi, Résultats et pondération

	Résultats méthode Delphi					
	1ère consultation		2ème consultation		Pond. (1 to 2)	
	Moy. (1 à 5)	Dév. Std.	Moy. (1 à 5)	Dév. Std.		
Critères d'évaluation. Les employeurs et leurs organisations						
0	Création d'une Commission d'enquête en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT	NA	NA	NA	NA	2.00
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit						
1	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et condamnation à une amende de membres d'organisations d'employeurs	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
2	Atteintes aux libertés fondamentales des membres d'organisations d'employeurs	4.46	0.76	4.71	0.47	1.93
3	Violations du droit des organisations d'employeurs à la protection de leurs locaux et de leurs biens	3.85	0.83	3.93	0.62	1.73
4	Interdictions/restrictions excessives des droits des organisations d'employeurs en cas d'état d'urgence	3.68	1.09	3.64	0.63	1.66
5	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 1-4	4.23	0.91	4.43	0.65	1.86
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique						

6	Meurtre ou disparition de membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	5.00	0.00	5.00	0.00	2.00
7	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 6	4.92	0.27	5.00	0.00	2.00
8	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 6	4.39	0.76	4.57	0.51	1.89
9	Autres actes de violence contre des membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
10	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 9	4.16	0.70	4.29	0.47	1.82
11	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 9	4.01	0.83	4.36	0.50	1.84
12	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et condamnation à une amende de membres d'organisations d'employeurs dans le cadre de leurs activités	4.62	0.63	4.79	0.43	1.95
13	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 12	4.54	0.76	4.79	0.43	1.95
14	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 12	4.23	0.83	4.50	0.52	1.88
15	Atteintes aux libertés fondamentales des membres d'organisations d'employeurs	4.23	0.73	4.29	0.47	1.82
16	Actes commis contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 15	4.23	0.73	4.29	0.61	1.82
17	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 15	4.16	0.89	4.50	0.52	1.88
18	Attaques contre les locaux et les biens des organisations d'employeurs	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
19	Accusations portées contre des responsables d'organisations d'employeurs, en lien avec la violation n° 18	4.01	0.62	4.07	0.47	1.77
20	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 18	4.08	0.77	4.07	0.62	1.77
21	Interdictions/restrictions excessives des droits des organisations d'employeurs en cas d'état d'urgence	3.68	1.02	3.79	0.43	1.70
22	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 21	3.85	1.07	3.93	0.62	1.73
II a. Droit des employeurs de créer des organisations et de s'y affilier, dispositions juridiques						
23	Interdiction générale du droit de créer des organisations et de s'y affilier	4.77	0.43	4.86	0.36	1.96
24	Interdiction faite à certains employeurs de créer des organisations et de s'y affilier	4.23	0.73	4.43	0.51	1.86
25	Autorisation préalable à la constitution d'organisations d'employeurs	3.38	0.63	3.50	0.65	1.63
26	Restrictions au libre choix de la structure et de la composition des organisations d'employeurs	3.46	0.76	3.50	0.65	1.63
27	Unité imposée aux organisations d'employeurs	3.83	0.93	3.71	0.61	1.68
28	Dissolution/suspension d'organisations d'employeurs par voie administrative	4.45	0.74	4.57	0.51	1.89
29	Dispositions juridiques permettant l'ingérence des organisations de travailleurs et/ou des autorités publiques	4.08	0.83	4.21	0.70	1.80
30	Absence de garanties juridiques adéquates contre les actes d'ingérence	3.62	1.01	3.79	0.70	1.70
31	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3.85	0.77	3.93	0.73	1.73
32	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 23-31	3.93	1.11	4.21	0.58	1.80
II b. Droit des employeurs de créer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique						
33	Interdiction générale de la création d'organisations d'employeurs indépendantes	4.54	0.65	4.71	0.61	1.93

34 Interdiction faite à certains employeurs de créer des organisations et de s'y affilier	4.39	0.51	4.43	0.51	1.86
35 Autorisation préalable à la constitution d'organisations d'employeurs	3.77	0.70	3.79	0.43	1.70
36 Restrictions au libre choix de la structure et de la composition des organisations d'employeurs	3.62	0.74	3.79	0.58	1.70
37 Unité imposée aux organisations d'employeurs	3.91	0.80	3.79	0.70	1.70
38 Dissolution/suspension d'organisations d'employeurs légalement habilitées à fonctionner	4.58	0.52	4.79	0.43	1.95
39 Actes d'ingérence par des organisations de travailleurs et/ou l'autorité publique	3.85	0.83	4.00	0.68	1.75
40 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 39	3.85	1.14	4.07	0.73	1.77
41 Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	3.83	0.80	4.14	0.53	1.79
42 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 33-41	3.93	1.11	4.07	0.62	1.77
III a. Autres activités des organisations d'employeurs, en droit					
43 Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs	3.54	0.85	3.50	0.76	1.63
44 Violations du droit d'élire librement les représentants	3.93	0.96	4.21	0.80	1.80
45 Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3.46	0.94	3.36	0.93	1.59
46 Violations du droit de formuler librement les activités et le programme d'action	3.99	0.83	4.21	0.43	1.80
47 Interdiction de toute activité politique	3.62	1.34	3.93	0.92	1.73
48 Interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève	3.31	1.07	3.43	0.65	1.61
49 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 43-48	4.00	1.24	4.29	0.73	1.82
III b. Autres activités des organisations d'employeurs, dans la pratique					
50 Violations du droit d'élaborer librement les statuts et règlements administratifs	3.92	0.77	4.00	0.55	1.75
51 Violations du droit d'élire librement les représentants	4.16	0.70	4.29	0.61	1.82
52 Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	3.92	0.66	3.86	0.53	1.71
53 Violations du droit d'organiser librement les activités et le programme d'action	4.07	0.96	4.14	0.77	1.79
54 Interdiction de toute activité politique	3.69	1.33	3.79	1.05	1.70
55 Interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève	3.54	0.94	3.57	0.76	1.64
56 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n°s 50-55	3.85	1.17	4.14	0.86	1.79
IV a. Droit de négocier collectivement, dispositions juridiques					
57 Interdiction générale du droit de négociation collective	4.69	0.61	4.71	0.47	1.93
58 Promotion insuffisante de la négociation collective	2.77	0.97	2.79	0.70	1.45
59 Exclusion des employeurs du droit de négocier collectivement	4.15	0.77	4.29	0.47	1.82
60 Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3.46	0.85	3.71	0.61	1.68
61 Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3.62	0.93	3.79	0.58	1.70
62 Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour la détermination/reconnaissance des organisations d'employeurs habilitées à négocier collectivement	3.23	0.99	3.36	0.74	1.59
63 Ingérence dans la négociation collective	3.62	1.08	3.64	0.93	1.66
64 Violations des conventions collectives	3.68	1.16	3.57	0.85	1.64
65 Violations de l'obligation de consulter les organisations d'employeurs	3.46	1.02	3.43	0.94	1.61

66 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 57-65	3.54	1.45	3.93	0.92	1.73
IVb. Droit de négociation collective, dans la pratique					
67 Interdiction générale de la négociation collective	4.54	0.65	4.57	0.51	1.89
68 Promotion insuffisante de la négociation collective	2.92	0.83	2.79	0.70	1.45
69 Exclusion des employeurs du droit de négocier collectivement	4.08	0.66	4.36	0.50	1.84
70 Exclusion/restriction des sujets couverts par la négociation collective	3.38	0.50	3.36	0.50	1.59
71 Arbitrage obligatoire durant la négociation collective	3.69	0.93	3.71	0.47	1.68
72 Exigences excessives et/ou absence de critères objectifs, préétablis et précis pour la détermination/reconnaissance des organisations d'employeurs habilitées à négocier collectivement	3.62	0.84	3.57	0.76	1.64
73 Ingérence dans la négociation collective	3.77	0.97	3.57	0.85	1.64
74 Violations des conventions collectives	4.07	0.88	3.93	0.73	1.73
75 Violations de la consultation avec les organisations d'employeurs	3.54	0.85	3.36	0.84	1.59
76 Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 67-75	3.85	1.23	3.86	0.86	1.71
Moyenne	3.95	0.83	4.05	0.61	1.76

Les critères d'évaluation ayant été scindés en deux catégories de violations – en droit: dans la pratique –, leur nombre a pratiquement doublé, mais cela facilite la tâche des codeurs. Cette interrelation entre les critères d'évaluation s'étend à deux autres critères: «Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice»; «Violations commises contre des responsables syndicaux» et «Violations commises contre des responsables d'organisations d'employeurs».

Le critère «Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice» figure à la dernière ligne des grandes rubriques de critères d'évaluation, sauf pour la catégorie «Libertés civiles fondamentales dans la pratique», en partant du principe que l'exercice des droits LANC dépend de leur protection effective, à savoir la tenue d'un procès équitable, dans un délai raisonnable, par un pouvoir judiciaire indépendant et impartial. En revanche, sous la rubrique «Libertés civiles fondamentales, dans la pratique», ces critères d'évaluation sont rattachés à chacun des six critères plus spécifiques. L'accent ainsi mis sur les libertés civiles fondamentales dans la pratique vise à refléter l'importance que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale (CLS) attachent à ces principes, et notamment les suivants: un mouvement libre et indépendant de travailleurs et d'employeurs (et de leurs organisations) ne peut se développer que si les droits humains fondamentaux sont respectés; et, en cas de violation, des mesures doivent être prises pour identifier, traduire en justice et condamner leurs auteurs (BIT, 2006, paragraphes 33 et 51). En outre, ces critères sont rattachés aux «Mesures discriminatoires antisyndicales», aux «Actes d'ingérence des employeurs et/ou des autorités publiques» et aux «Actes d'ingérence des organisations de travailleurs et/ou des autorités publiques» dans la rubrique «Droit de constituer des organisations et de s'affilier, dans la pratique»; cela découle de l'article 3 de la convention n° 98 de l'OIT, qui dispose que «Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents ...».

Les critères d'évaluation «Violations commises contre des responsables syndicaux» et «Violations commises contre des responsables d'organisations d'employeurs» sont rattachés

aux critères d'évaluation spécifique sous la rubrique «Libertés civiles fondamentales dans la pratique» (le critère «Interdictions/restrictions excessives en cas d'état d'urgence» n'est pas pertinent en l'occurrence). En outre, ce critère est relié aux «Mesures discriminatoires antisyndicales» sous la rubrique «Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier, dans la pratique», ainsi qu'au critère «Sanctions excessives en cas de grève légitime et pacifique» sous la rubrique «Droit de grève, dans la pratique». L'accent mis sur les responsables d'organisations tient au fait que les violations dont ils sont victimes sont particulièrement préjudiciables à l'exercice des droits LANC.

Conformément à la définition de l'indicateur 8.8.2, toutes les violations des droits LANC fondées sur le genre ou le statut de migrant seront codées et incorporées à l'indicateur, et les sources documentaires sur lesquelles ce codage est fondé figureront également dans un document distinct afin de mettre ces violations en évidence.

5. Sources documentaires

La présente méthodologie s'appuie sur six sources documentaires de l'OIT: *les rapports de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; les rapports de la Commission de l'application des normes de la Conférence; les données de base par pays au titre de l'examen annuel de la Déclaration de l'OIT; les réclamations au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT; les plaintes au titre de l'article 26 de la Constitution; et les rapports du Comité de la liberté syndicale.*

La méthode code également la législation nationale pertinente pour les pays non signataires des conventions. S'agissant des droits LANC prévus dans la législation, le codage de la législation nationale est particulièrement important pour compenser l'asymétrie des informations disponibles entre les pays, selon qu'ils ont, ou non, ratifié les conventions en cause. Les pays signataires sont définis ici comme ceux qui ont ratifié tant la convention n° 87 que la convention n° 98, auquel cas leur législation nationale n'est pas codée à l'heure actuelle. En revanche les pays non signataires se scindent en deux catégories: ceux qui n'ont ratifié qu'une de ces conventions et ceux qui n'en ont ratifié aucune. Si un pays n'a ratifié que la convention n° 87, sa législation nationale est codée pour les violations relatives à la convention n° 98, car les violations de la convention n° 87 relèvent de la compétence de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et de la Commission de l'application des normes de la Conférence. Corollairement, si un pays n'a ratifié que la convention n° 98, sa législation nationale est codée pour les violations de la convention n° 87. S'agissant des Etats fédéraux, seule la législation du niveau fédéral est codée.

Les sept sources textuelles sont récapitulées au Tableau 3, ainsi que les lettres qui leur sont associées, et les sources concernant les pays signataires, non signataires, ou les deux.

Tableau 3: Sources documentaires

	Lettre de codage	Pays ayant ratifié les deux conventions (C. 87 & C. 98)	Pays non signataires
<i>Rapports de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations</i>	a	X	
<i>Rapports de la Commission de la Conférence sur l'application des normes</i>	b	X	
<i>Bases de données par pays, dans le cadre de l'examen annuel aux termes de la Déclaration de l'OIT</i>	c		X
<i>Réclamations en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT</i>	d	X	
<i>Plaintes en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT</i>	e	X	
<i>Rapports du Comité de la liberté syndicale</i>	f	X	X
<i>Législation nationale</i>	g		X

6. Pondération des critères d'évaluation par la méthode Delphi

L'application de la méthode Delphi a nécessité deux séries de consultations par courrier électronique auprès d'experts en droit du travail de renommée internationale connaissant le système de contrôle de l'OIT, et notamment les droits LANC tels que définis par l'OIT. La représentation régionale a également été prise en compte. Les répondants ne savaient pas qui étaient les autres experts. Initialement, 37 experts ont été invités à participer; 18 ont accepté et 14 ont participé aux deux rondes de consultations; 13 de ces 14 experts sont juristes et l'autre est politologue. Cinq d'entre eux sont basés en Europe occidentale, un en Europe orientale, trois aux Etats-Unis, deux en Amérique latine, deux en Asie et un en Afrique.

Il leur a été demandé d'attribuer une note de 1 à 5 aux critères d'évaluation des violations des droits des travailleurs, qui ont été ensuite appliqués aux critères d'évaluation correspondants pour les droits des employeurs, en réponse à la question suivante ⁵:

Le sondage pose une question transversale: sur une échelle de 1 à 5, et pour chaque critère d'évaluation, à quel niveau de gravité situeriez-vous l'impact de l'événement mentionné sur le développement d'un mouvement syndical libre et indépendant, la négociation collective volontaire et l'exercice des droits syndicaux ? La gravité de ces violations dépend évidemment de leur fréquence, mais, aux fins de ce questionnaire, nous demandons aux experts d'évaluer chaque violation en tant que telle, quelle que soit la fréquence à laquelle elle peut survenir. Autrement dit, les coefficients de pondération serviront à comparer chaque violation prise isolément et représentée par un critère d'évaluation donné, à chaque violation prise isolément et représentée par d'autres critères d'évaluation.

⁵ Etant donné leur connaissance approfondie de ces questions, on n'a pas donné aux experts la définition complète de chaque critère d'évaluation, mais plutôt une série de notes explicatives (disponibles sur demande à statistics@ilo.org). Les experts ont également été invités à faire des commentaires généraux, et des observations sur chaque critère d'évaluation.

Une fois reçue la première série de réponses, la notation moyenne attribuée par l'ensemble des experts pour chaque critère d'évaluation a été communiquée à chaque expert, en même temps que sa propre notation de la première ronde de consultations, en l'invitant à la modifier, s'il le souhaitait. Les coefficients de pondération ont été appliqués en fonction de la notation moyenne donnée par les experts au deuxième tour pour chaque critère d'évaluation.

Les principaux résultats des deux rondes de consultations sont présentés dans les Tableaux 1 et 2⁶. On constate une convergence considérable des notations données par les experts au deuxième tour, ce qui est cohérent avec la logique de la méthode Delphi. Quant aux notations finales des critères d'évaluation, elles varient de 2,79 («Promotion insuffisante de la négociation collective» en droit et dans la pratique; «Violation des dispositions relatives à la détermination du service minimum» en droit) à 5 («Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et imposition d'amendes à des syndicalistes, en lien avec leurs activités syndicales», en droit; «Meurtre et disparition de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales», dans la pratique; «Meurtre ou disparition de syndicalistes dans le cadre de leurs activités syndicales, contre des représentants syndicaux», dans la pratique»). La valeur moyenne de cette notation finale est donc élevée, à savoir 4,03. Cela signifie que, pour les experts consultés, tous les critères d'évaluation représentant des violations des droits LANC revêtent, au minimum, une certaine gravité. S'agissant des indicateurs, il convient de noter que moins la variation des notes attribuées aux critères d'évaluation est marquée, plus les indicateurs pondérés se rapprochent des indicateurs, à pondération égale.

Toutefois, ces notations ne constituent pas en soi le coefficient de pondération, qui est obtenu en appliquant aux notations différentes fourchettes de valeurs minimale et maximale de pondération et de notation. Aux fins de l'indicateur LR, les valeurs minimale et maximale de pondération vont de 1 à 2, pour des valeurs minimale et maximale *possibles* de 1 à 5, indiquées dans la dernière colonne du Tableau 1.

7. Coefficients de pondération, normalisation et résultats par défaut

Le codage brut utilise les lettres «a» à «g» (chaque lettre correspondant à l'une des sept sources documentaires), représentant les violations codées des droits LANC pour chaque critère d'évaluation, soit une colonne de 180 cellules pour une année et un pays donnés. Afin d'appliquer les coefficients de pondération, la valeur «1» est attribuée à toute cellule contenant une ou plusieurs lettres, et la valeur «0» à toute cellule vide pour laquelle il n'existe pas d'infraction codée, créant ainsi une colonne de codage binaire. Le nombre de lettres dans une cellule n'affecte pas la création de la colonne de codage binaire, afin d'éviter un double comptage, puisque les sources documentaires renvoient généralement les unes aux autres. Les cellules de la colonne de valeurs pondérées sont ensuite multipliées par les cellules correspondantes de la colonne de codage binaire, et la somme des cellules de la colonne résultante donne un résultat pondéré non normalisé pour une année et un pays donnés. Un exemple hypothétique figure au Tableau 4, qui montre uniquement les critères d'évaluation avec des violations codées. Dans cet exemple, 24 critères d'évaluation sont codés; l'application des pondérations donne une note non normalisée de 42,3 et une note normalisée de 4,5, selon les règles décrites ci-après.

⁶ Le sondage ne portait que sur les critères d'évaluation présentés au Tableau 1 pour les travailleurs et leurs organisations, mais les pondérations tirées des réponses à ce sondage ont été appliquées aux critères d'évaluation correspondants pour les employeurs et leurs organisations, présentés au Tableau 2.

Tableau 4: Exemple hypothétique de codage, et de calcul d'indicateurs (pour un pays et une année)

Critères d'évaluation		Codage textuel	Codage binaire	Pondération	Codage binaire et pondération
I a. Libertés civiles fondamentales, en droit					
2	Atteintes aux libertés fondamentales des syndicalistes	i	1	1.93	1.93
I b. Libertés civiles fondamentales, dans la pratique					
6	Meurtre ou disparition de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	fhi	1	2.00	2.00
9	Autres actions violentes à l'encontre de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	fhi	1	1.82	1.82
12	Arrestation, détention, emprisonnement, inculpation et amende de syndicalistes en lien avec leurs activités syndicales	hi	1	1.95	1.95
II a. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier librement, dispositions juridiques					
25	Interdiction faite à certains travailleurs de créer des organisations et de s'y affilier	ahi	1	1.86	1.86
31	Absence de garanties juridiques adéquates contre les mesures discriminatoires antisyndicales	a	1	1.75	1.75
34	Violations du droit de créer des fédérations, des confédérations ou des organisations internationales et de s'y affilier	abhi	1	1.73	1.73
II b. Droit des travailleurs de constituer des organisations et de s'y affilier librement, dans la pratique					
39	Autorisation préalable	fhi	1	1.70	1.70
44	Accusations portées contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 43	hi	1	1.89	1.89
45	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec la violation n° 43	hi	1	1.80	1.80
III a. Autres activités syndicales, en droit					
51	Violations du droit d'élire librement les représentants	ah	1	1.80	1.80
52	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement la gestion financière	ahi	1	1.59	1.59
54	Interdiction de toute activité politique	ahi	1	1.73	1.73
III b. Autres activités syndicales, dans la pratique					
58	Violations du droit d'organiser et de contrôler librement l'administration financière	fhi	1	1.71	1.71
61	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 56-60	f	1	1.79	1.79
IV a. Droit de négociation collective, dispositions juridiques					
69	Actes d'ingérence dans la négociation collective	a	1	1.66	1.66
76	Exclusion d'autres travailleurs du droit de négocier collectivement	abhi	1	1.84	1.84
80	Actes d'ingérence dans la négociation collective	hi	1	1.64	1.64
V a. Droit de grève, dispositions juridiques					
87	Exclusion/restriction en fonction de l'objectif et/ou du type de grève	af	1	1.46	1.46
88	Dispositions juridiques permettant la suspension et/ou la déclaration d'illégalité des grèves par l'autorité administrative	ahi	1	1.59	1.59
94	Imposition de sanctions excessives en cas de grève légitime	afhi	1	1.82	1.82
V b. Droit de grève, dans la pratique					
105	Actes d'ingérence durant une grève	hi	1	1.64	1.64
107	Actes commis contre des responsables syndicaux, en lien avec la violation n° 106	h	1	1.80	1.80
108	Absence de garanties de procédure régulière et/ou de justice, en lien avec les violations n ^{os} 96-107	h	1	1.77	1.77

Total (résultat non normalisé)	24	42.29
Résultat normalisé (0 = meilleur, 10 = pire)		4.45

1. On notera que le résultat pondéré non normalisé est plafonné à 95, comme il est indiqué dans le document.

Pour normaliser les indicateurs sur une période donnée, des résultats pondérés non normalisés ont été calculés pour environ un tiers des pays où ont été constatées le plus grand nombre de violations des droits LANC des travailleurs et de leurs organisations, pour les années 2000, 2005, 2009 et 2012. Ces chiffres sont fondés sur le nombre de violations des droits des travailleurs et de leurs organisations, signalées le plus fréquemment dans les sources documentaires de l'OIT. Le résultat pondéré non normalisé le plus élevé pour plusieurs pays se situait autour de 80. La valeur 95 est attribuée comme note pondérée maximale non normalisée pour l'ensemble de l'indicateur LR, soit approximativement la moitié de la note pondérée maximale non normalisée hypothétiquement possible. Sur cette base, le résultat non normalisé pour une année et un pays donnés est ramené à une valeur comprise entre 0 et 10, soit le meilleur et le pire résultat possible respectivement. A l'avenir, si un pays obtient un résultat non normalisé supérieur à 95, il sera plafonné à 95, soit un résultat normalisé de 10⁷.

En outre, la méthode est fondée sur une idée, à savoir qu'une interdiction générale en droit implique une interdiction générale dans la pratique (mais pas l'inverse). Transposé en termes de codage, cela signifie que, pour les travailleurs comme les employeurs: le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de constituer des organisations indépendantes» dans la pratique; le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de négocier collectivement» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de négocier collectivement» dans la pratique. Enfin, s'agissant des travailleurs, le codage direct des dispositions juridiques créant une «Interdiction générale du droit de grève» déclenche automatiquement le codage «Interdiction générale de la grève» dans la pratique. Etant donné que l'interdiction générale de l'établissement d'organisations indépendantes implique l'interdiction générale de la négociation collective (mais pas l'inverse), des règles de codage similaires s'appliquent.

Outre les règles de normalisation mentionnées ci-dessus, la plus mauvaise note possible est de 10 pour les violations les plus graves des droits LANC, c'est-à-dire celles qui empêchent la constitution et le fonctionnement d'un mouvement syndical indépendant: «Interdiction générale du droit de constituer des organisations et de s'y affilier» en droit; «Interdiction générale du droit de constituer des organisations indépendantes» dans la pratique; «Interdiction générale du droit de négocier collectivement» en droit; et «Interdiction générale de négocier collectivement» dans la pratique.

⁷ La formule est donc la suivante: $(x*10/95)$, où x = le score non normalisé pondéré pour une année et un pays donnés, plafonné à 95.

8. Amendements

Après consultation des mandants tripartites, il convient de noter les amendements suivants:

Le texte introductif suivant figurera bien en évidence dans le rapport sur l'indicateur 8.8.2: «L'indicateur 8.8.2 vise à mesurer le niveau de respect des droits fondamentaux du travail au niveau national (liberté d'association et négociation collective). Il se fonde sur six sources documentaires des organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que sur les législations nationales. Les législations nationales ne sont pas adoptées dans le but de produire des indicateurs statistiques sur le respect des droits fondamentaux, et aucune source documentaire de l'OIT n'a été conçue à cette fin. L'indicateur 8.8.2 est compilé sur la base de ces sources et son utilisation ne constitue pas une renonciation aux points de vue divergents des mandants de l'OIT sur les conclusions figurant dans ces sources».

Le rapport sur l'indicateur 8.8.2 soulignera les différences entre les pays signataires et non-signataires, en ajoutant deux colonnes à côté de l'indicateur 8.8.2 des ODD. Les première et deuxième colonnes indiqueront respectivement si un pays a ratifié la convention n° 87 et la convention n° 98. Les colonnes comporteront l'explication suivante: *«L'indicateur 8.8.2 n'est pas destiné à servir d'outil pour comparer le respect des obligations entre les Etats Membres de l'OIT. Il convient en particulier de noter que les Etats Membres de l'OIT sont tenus à des obligations de rapport différentes aux organes de contrôle de l'OIT selon qu'ils ont ratifié la convention pertinente, ou non, ce qui se reflète dans les sources documentaires de l'OIT».*

Suivant la logique des Tableaux 1 et 2 du présent document, les critères d'évaluation concernant les violations des droits LANC des travailleurs et des employeurs dans les zones franches d'exportation (ZFE) ne seront pas codés distinctement, mais plutôt en fonction des critères relatifs aux interdictions générales visant les travailleurs et les employeurs.

Un critère d'évaluation a été ajouté pour coder les plaintes présentées en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT (constitution d'une Commission d'enquête), avec une pondération maximum de 2.0 (critère d'évaluation 0 dans les Tableaux 1 et 2). Ce critère d'évaluation sera d'abord codé l'année où le Conseil d'administration décide d'engager cette procédure, puis chaque année suivante, jusqu'à ce que le rapport final soit adopté et publié.

Sur la base des violations identifiées dans les sources documentaires des organes de contrôle de l'OIT, les violations liées à l'interdiction faite aux employeurs d'accéder à leurs locaux pendant une grève seront codées selon de nouveaux critères d'évaluation, distincts, traitant spécifiquement de ces violations (critères n^{os} 48 et 55 du Tableau 2 pour les violations en droit et dans la pratique, respectivement).

S'agissant des contradictions potentielles entre les sources documentaires, la règle de codage suivante sera appliquée aux fins de l'indicateur 8.8.2: *«Si des éléments de preuve contradictoires figurent dans la même source, ou si différentes sources donnent une évaluation manifestement contradictoire – sur la seule base des commentaires, conclusions et recommandations des organes de contrôle de l'OIT – les informations seront exclues du codage.*

La codification de la législation nationale se fera en étroite collaboration avec le BIT pour s'assurer qu'elle est conforme au système de contrôle de l'OIT. En outre, les pays peuvent également fournir des informations sur leur législation nationale lorsqu'ils donnent des explications sur cet indicateur dans les rapports nationaux volontaires, dans les plates-formes d'information établies au niveau national, ou dans tout autre rapport national. Il convient de

noter que, pour éviter de créer un mécanisme de contrôle supplémentaire, le codage de la législation nationale pour les Etats Membres signataires ne sera pas entrepris pour l'indicateur 8.8.2, car cela relève de la compétence du système de contrôle de l'OIT.

L'indicateur 8.8.2 ne fera pas l'objet d'un rapport en ce qui concerne les pays pour lesquels les sources documentaires des organes de contrôle de l'OIT ne donnent pas suffisamment d'informations pour une année donnée. Le Bureau consultera les partenaires sociaux au sujet des pays qui devraient être exclus des rapports pour ce motif. Lors de la consultation d'avril 2018, les partenaires sociaux ont exprimé des points de vue différents sur l'intérêt d'exclure les pays du rapport, sur la base d'une comparaison avec un indicateur produit à l'extérieur de l'OIT. Pour concilier ces points de vue divergents, le Bureau propose de poursuivre ces comparaisons afin de permettre au Département de statistique du BIT de consulter les sources internes et externes, et les mandants tripartites.

Le Bureau coordonnera les activités d'un comité tripartite, chargé d'envisager d'autres améliorations méthodologiques. Ce comité n'aura pas pour mandat de vérifier les indicateurs de l'ODD 8.8.2 avant leur publication, mais plutôt d'examiner les améliorations qui pourraient y être apportées en 2020. Il convient de souligner que l'objectif premier des indicateurs ODD est de fixer des repères pour assurer un suivi cohérent des progrès réalisés, et que le processus des ODD ne permet pas d'apporter des révisions méthodologiques à l'élaboration des indicateurs des ODD avant 2020, ni sur une base ponctuelle, car cela compromettrait leur objectif premier.

Bibliographie

- M. Barenberg, 2010. [“Literature Review and Bibliography for Research project: Refining the NAS-ILAB Matrix”](#), U.S. Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs Department of Labor (ILAB).
- B. Greenhill, L. Mosley, A. Prakash, 2009. [“Trade-based Diffusion of Labor Rights: A Panel Study, 1986–2002”](#), *American Political Science Review* 103(4): 669-690.
- Bureau international du Travail, 2014. [Tendances mondiales de l'emploi, 2014: une reprise sans emplois?](#). Genève, BIT.
- . 2006. [Liberté syndicale. Recueil des décisions et principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT](#), 5^{ème} éd. (révisée), Genève.
- D. Kucera, 2002. [“Les normes fondamentales du travail et l'investissement direct étranger”](#), *Revue internationale du travail*, 141(1-2):31-69.
- . 2007. [“Measuring Trade Union Rights by Violations of These Rights”](#), in D. Kucera (ed.): *Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications* (Dordrecht, Springer), pp. 145-82.
- L. Mosley, S. Uno, 2007. [“Racing to the Bottom or Climbing to the Top? Economic Globalization and Collective Labor Rights”](#), *Comparative Political Studies* 40(8): 923–948.
- R. Peels, P. Develtere, 2009. [“Civil Society Involvement in International Development Cooperation: In Search for Data”](#), *Social Indicators Research* 93:331–349
- D. Sari, D. Kucera, 2011. [Measuring progress towards the application of freedom of association and collective bargaining rights: A tabular presentation of the findings of the ILO supervisory system](#), Document de travail n° 99, Genève, BIT.