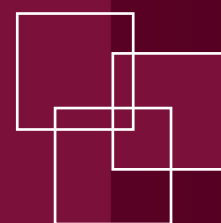




Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# Promotion de la négociation collective Convention n° 154

Convention sur la négociation  
collective, 1981 (n° 154)



DÉPARTEMENT  
DES RELATIONS  
PROFESSIONNELLES  
ET DES RELATIONS  
D'EMPLOI  
(DIALOGUE)

DÉPARTEMENT  
DES NORMES  
INTERNATIONALES  
DU TRAVAIL  
(NORMES)

# **Promotion de la négociation collective**

## **Convention n° 154**

**Convention sur la négociation collective,  
1981 (n° 154)**

DÉPARTEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS D'EMPLOI (DIALOGUE)

DÉPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (NORMES)

2011

# L'OIT ET LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective est l'un des fondements de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Dès la fondation de l'OIT en 1919, la négociation collective a été reconnue comme un instrument de justice sociale. La Déclaration de Philadelphie, adoptée en 1944, qui fait partie intégrante de la Constitution de l'Organisation, reconnaît l'obligation de favoriser « la reconnaissance effective du droit de négociation collective ».

Plus récemment, la Déclaration de 1998 de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail a rappelé que tous les Etats membres, ont, du simple fait de leur appartenance à l'Organisation, pour obligation de respecter, promouvoir et concrétiser les principes concernant les droits fondamentaux, et ce, qu'ils aient ou non ratifié les conventions concernées. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, indique que tous les Etats Membres ont l'obligation de respecter, de promouvoir et réaliser les principes concernant les droits fondamentaux, qu'ils aient ou non ratifié les conventions reconnues comme fondamentales, parmi lesquels la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

Plusieurs Conventions et Recommandations de l'OIT portent sur la négociation collective. Il s'agit des suivantes : –

- la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949;
- la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951;
- la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951;
- la convention n° 150 sur l'administration du travail (1978);
- la recommandation n° 158 sur l'administration du travail (1978);
- la convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique (1978);

- la recommandation n° 159 sur les relations de travail dans la fonction publique (1978);
- la convention n° 154 sur la négociation collective (1981); et
- la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.

Parmi les conventions qui traitent de la négociation collective, l'une des plus connues et des plus largement ratifiées est la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette convention fondamentale stipule que les Etats Membres devraient encourager les systèmes de négociations volontaires aux fins de réglementer les conditions d'emploi par le biais des conventions collectives. Les autres conventions et recommandations énumérées ci-dessus complètent la convention n° 98 en clarifiant les concepts et en entérinant les principes qui y sont définis.

Il est clair qu'il ne peut y avoir de négociation collective sans garantie de la liberté d'association. La concrétisation du principe fondamental sur la liberté d'association, tel que défini dans la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), est la condition préalable essentielle à la concrétisation effective du droit à la négociation collective. Sur ces fondements bien établis, la négociation collective permet de veiller à ce qu'employeurs et travailleurs soient à égalité pour négocier, et à ce que les résultats soient justes et équitables. Grâce au processus du dialogue, la négociation collective peut également contribuer à des relations industrielles saines et éviter ainsi d'onéreux conflits de travail. Par ailleurs, de telles relations industrielles saines permettent de mettre en place des partenariats efficaces reposant sur la compréhension, la confiance et le respect mutuel et promouvant un progrès économique et social équilibré.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (Déclaration sur la justice sociale),<sup>1</sup> adoptée lors de la Conférence internationale du travail en juin 2008, souligne l'importance des principes fondamentaux que sont la liberté d'association et le droit à la négociation collective, comme étant de véritables droits desquels découlent les conditions propices à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT – emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail – dans une économie mondiale.

Un meilleur respect de la négociation collective, ainsi que son usage plus fréquent, s'avèrent également essentiels pour réagir efficacement aux crises économiques et encourager une reprise équilibrée. Le Pacte mondial pour l'emploi,<sup>2</sup> adopté lors de la 98ème Session de la Conférence internationale du travail en juin 2009, encourage une série de mesures qui placent l'emploi, la protection sociale et les revenus au cœur même de la sortie de crise. Il affirme, entre autres, que « le respect de la liberté d'association, le droit de se syndiquer et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, sont des mécanismes encourageant un dialogue social productif dans une période de fortes tensions sociales au sein des économies formelles comme informelles ». Il souligne le lien existant entre d'une part le progrès social et le développement économique, et d'autre part, la négociation collective qui représente un processus constructif permettant une adéquation optimale entre les mesures pour réagir à la crise et les contraintes de l'économie réelle.

## Convention n° 154: Promouvoir la négociation collective

L'OIT a adopté la Convention (n° 154) sur la négociation collective en 1981. Il s'agit d'un instrument destiné à promouvoir la négociation collective. La Convention n° 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) prévoit que des mesures soient prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges possible de procédures de négociation volontaire et de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part. Mais elle ne précise pas de quelle manière. La convention n° 154 sur la négociation collective et la recommandation n° 163 qui l'accompagne sont indispensables tant pour promouvoir que pour faire appliquer les principes fondamentaux de la convention n° 98. Ces deux instruments précisent concrètement la manière de procéder. Ils ont été adoptés en vue de compléter la Convention n° 98: ils précisent, en effet, quels sont les types de mesures que l'on peut adopter pour promouvoir la négociation collective et les objectifs visés par ces mesures. La convention n° 154 et la recommandation n° 163 fournissent des indications sur les moyens concrets d'y parvenir, en indiquant comment le droit de négociation collective peut s'exercer effectivement.

La convention n° 154, en tant qu'instrument de promotion, est un outil flexible. Il existe de multiples moyens de la mettre en œuvre, selon le contexte national et les préférences locales. Ainsi, elle peut être appliquée dans des pays ayant des situations économiques et sociales différentes, des cadres législatifs différents, ou encore des systèmes de relations professionnelles différents.

<sup>1</sup> BIT: *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée lors de la 97ème Conférence internationale du travail, Genève, 2008. Texte intégral sur le site de l'OIT. [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/texts/WCMS\\_099767/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/texts/WCMS_099767/lang--fr/index.htm).

<sup>2</sup> BIT: *Sortir de la crise. Un pacte mondial pour l'emploi*, adopté par la Conférence internationale du Travail à sa 98ème session, Genève, 2009. Texte intégral sur le site de l'OIT : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115077.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115077.pdf)

## Négociation collective et dialogue social

La négociation collective est une forme déterminante de dialogue social. Les institutions de dialogue social et de négociation collective contribuent à protéger les droits fondamentaux des travailleurs, à fournir une protection sociale et à promouvoir des relations professionnelles saines. Le dialogue social, pour sa part, est une composante essentielle de la bonne gouvernance. En outre, compte tenu qu'il implique les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et de travailleurs), il favorise la responsabilité et la participation aux décisions susceptibles d'avoir des répercussions sur l'ensemble de la société, deux éléments qui contribuent directement à une meilleure gestion des affaires publiques.

L'OIT définit le dialogue social comme tous les types de négociations, de consultations, ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des employés sur des questions d'intérêt commun. Cette définition réunit dans un même concept les éléments de plusieurs points de vue. La convention n° 154 et la recommandation n° 163 reconnaissent qu'information, consultation et négociation sont étroitement liées et, partant, plus efficaces. Bien que les deux instruments aient pour principal objet la négociation, ils soulignent néanmoins l'importance d'une base d'information commune nécessaire pour pouvoir négocier en connaissance de cause, ainsi que le rôle que joue la consultation dans la prise de décisions visant à encourager et à promouvoir la négociation collective.

Du point de vue de l'OIT, la négociation collective est un moyen important, pour les travailleurs, les employeurs et leurs organisations, de parvenir à un accord sur les questions concernant l'emploi. La négociation collective peut être un vecteur important de l'émergence d'une confiance réciproque, confiance qui peut être renforcée par un dialogue se poursuivant au-delà de l'aboutissement des négociations. Des solutions fondées sur la confiance et bénéficiant du soutien des deux parties seront probablement mieux respectées et ce grâce au sentiment de participation inhérent au processus lui-même et à l'appropriation

des résultats. Ainsi, les conflits et les perturbations inutiles liés aux actions de revendication seront plus facilement évités.

Les moyens concrets énoncés par la convention n° 154 et la recommandation n° 163 aux fins de mettre en place un processus efficace de négociation collective se fondent nécessairement sur la promotion du dialogue social et, ce faisant, contribuent à favoriser la culture du dialogue, à améliorer la gouvernance, à renforcer la participation et à accroître la responsabilité.

## APERÇU DE LA BROCHURE

Principaux éléments de la convention n° 154 .....	6
Points à examiner lors de la ratification et de l'application de la convention n° 154.....	14
Foire aux questions à propos de la convention n° 154 .....	15
Comment l'OIT peut apporter son aide .....	18
Informations complémentaires .....	19
Texte de la convention n° 154.....	22
Texte de la recommandation n° 163.....	23



# Principaux éléments de la convention n° 154

## Promotion de la négociation collective

Tout Etat Membre de l'OIT ayant ratifié la convention n° 154 devra prendre des mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir la négociation collective. Conformément à ladite convention, ces mesures feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs. Les gouvernements s'efforceront de faciliter le processus de promotion de la négociation collective, et les mesures prises à cet effet ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective. L'objectif de la convention est de promouvoir la négociation collective à la fois libre et volontaire, à laquelle participent des parties représentant des organisations libres et dûment informées. Si la négociation collective est en soi un processus volontaire, les pays se doivent de mettre en place un cadre qui l'encourage, à la fois par la législation et par la création d'organismes destinés à la soutenir. Il faut trouver l'équilibre entre, d'une part, l'intervention du gouvernement visant à encourager la négociation collective et son fonctionnement en douceur, et d'autre part, la liberté dont disposent les parties pour mener des négociations autonomes et fructueuses.

## Définition de la négociation collective

Dans la Convention, le terme « négociation collective », s'applique à toutes les négociations entre, d'une part, employeurs et/ou organisations d'employeurs, et d'autre part, organisations de travailleurs, afin de –

- fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou
- régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Les organes de contrôle de l'OIT ont établi que les questions pouvant figurer à l'ordre du jour de la négociation collective sont celles « portant sur le type d'accord proposé aux employés, sur le type d'instrument industriel pouvant être négocié dans le futur, ainsi que sur les questions de salaires, avantages et indemnités, durée du travail, congés annuels, critères de sélection en cas de licenciement, champ d'application de la négociation collective, mise à disposition de locaux syndicaux, y compris accès au lieu de travail, au-delà de ce qui est prévu par la législation, etc.<sup>3</sup> Le fait d'exclure de la négociation collective toute question particulière portant sur les conditions d'emploi est donc parfaitement incompatible avec le droit à la négociation collective. Les seules restrictions acceptables pourraient être l'interdiction de ces clauses susceptibles de porter atteinte aux libertés publiques (ex: clauses discriminatoires) ou contraires aux normes minimales de protection fixées par la loi ainsi que les questions portant principalement ou essentiellement sur la gestion ou la gouvernance de l'entreprise, y compris l'attribution des tâches et des fonctions.

<sup>3</sup> Voir para. 913 du *Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale*: [www.ilo.org/ilolex/french/index.htm](http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm)

## Identification des parties à la négociation collective

La convention porte sur des relations bipartites (c'est-à-dire entre deux parties), et non sur des relations tripartites – auxquelles participent également les gouvernements. En l'occurrence, les parties à la négociation collective sont :

- un ou plusieurs employeurs, ou
- une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et
- une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part.

Pour que la participation des organisations à la négociation collective soit effective, celles-ci doivent être suffisamment représentatives des intérêts qu'elles défendent et indépendantes de l'autre partie à la négociation ou des pouvoirs publics.

Dans certains pays, il existe des *représentants des travailleurs*, distincts des *organisations de travailleurs* ou syndicats. Si tel est le cas, comme le souligne la convention n° 135 concernant les représentants des travailleurs, 1971, la négociation collective pourra s'appliquer aux négociations avec de tels représentants également, pour autant que cela soit conforme à la législation ou à la pratique nationales. Cependant, lorsque le terme *négociation collective* englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs, des mesures appropriées devront être prises pour garantir que la présence de représentants élus ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées. En d'autres termes, la présence d'autres représentants élus des travailleurs ne doit pas être utilisée pour affaiblir la position des syndicats ou de leurs représentants.

## Objectifs des mesures visant à promouvoir la négociation collective

Tout en encourageant la négociation collective, la Convention n° 154 souligne l'objectif des mesures que les pouvoirs publics doivent prendre après consultation et, si possible, les accords à passer entre organisations d'employeurs et de travailleurs. La convention n° 154 met l'accent sur les objectifs des mesures à prendre en vue de promouvoir la négociation collective, sans pour autant porter atteinte à la liberté du processus. Les objectifs se réfèrent principalement à l'universalité et à l'extension progressive des procédures de règlement des conflits. Ces mesures devraient veiller à ce que –

- la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs. Quelques rares exceptions possibles sont énumérées et elles devront être conformes à la pratique nationale;
- la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par la convention. En d'autres termes, les relations entre employeurs et travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations respectives pourront, en fin de compte, être négociées collectivement, de même que les conditions de travail et d'emploi;



- le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé, dans un cadre approprié; pour garantir l'efficacité de la négociation collective, et qu'en outre celle-ci ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles. Le niveau de négociation ne saurait être unilatéralement imposé par les pouvoirs publics;
- les organes et les procédures de règlement des conflits du travail (tels que les organismes de conciliation et de médiation) soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective (voir cadre 1), autrement dit qu'ils soient conçus pour encourager les deux parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent.

**Encadré 1. Afrique du Sud – Des services de résolution des conflits encourageant la négociation collective: la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage (CCMA) et les Conseils de négociation**

Après la période de transition politique vers la démocratie en 1994, l'Afrique du Sud a voté en 1995 une nouvelle loi sur les relations de travail (Labour Relations Act/LRA) ayant, entre autres objectifs, celui de promouvoir la négociation collective et la résolution efficace des conflits de travail. A cet effet, cette loi a mis en place une Commission de Conciliation, de Médiation et d'Arbitrage (ou Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)), des « Tribunaux de travail » (appelés en France Conseils de Prud'hommes) ainsi que des « Cours d'appel de travail ». La LRA prévoit également que des organismes privés et des conseils de négociation sectorielle soient accrédités par la CCMA pour résoudre les conflits par la conciliation ou l'arbitrage. Le fonctionnement de ces organismes privés et conseils de négociations est financé par le biais de subventions attribuées par le conseil d'administration du CCMA.

Le CCMA est habilité à traiter de nombreuses catégories de conflits, dont la médiation/conciliation des différends portant sur la négociation collective. Si le conflit n'est pas résolu, ou si la durée prévue pour tenter de le résoudre arrive à échéance, les parties à la négociation disposent du droit de faire grève ou du droit de lock-out, à moins d'être engagé dans un service essentiel. A ce moment là, les partenaires de la négociation peuvent également demander au CCMA de mettre en place des piquets de grève. Outre son rôle consistant à résoudre les conflits et/ou à faciliter le bon déroulement du conflit, le CCMA joue également un rôle dans la prévention des conflits en proposant des services de médiation, des formations, en diffusant des informations et des codes, et en encourageant les meilleures pratiques.

Le CCMA accrédite et finance des conseils de négociation permettant la conciliation ou l'arbitrage de certaines catégories de conflits. Les conseils de négociation peuvent exercer leurs fonctions de résolution des conflits au bénéfice de tous les employeurs et travailleurs de leur juridiction, et ce, qu'ils soient ou non membres de syndicats ou d'organisations d'employeurs présents au sein du conseil. En 2010, on comptait 31 conseils de négociation ou conseils statutaires habilités à la fois à concilier et arbitrer, ainsi que 8 conseils de conciliation.

Sources: Development Policy Research Unit (2010): *Measuring the Efficiency of the CCMA's Dispute Resolution Service - An analysis of CMS Data between 2007 and 2009*; CCMA Annual Report 2009/2010; LEP and NALEDI (2010): *Support for Bargaining Councils and Centralised Bargaining*.

## Principe de bonne foi

Les travaux préalables à l'adoption de la Convention n° 154 ont fortement insisté sur l'importance de la bonne foi. La négociation collective ne peut fonctionner efficacement que si les deux parties la mènent de bonne foi. Si le cadre législatif peut encourager les employeurs et les travailleurs à négocier de bonne foi, c'est in fine, l'investissement des parties à négocier de bonne foi qui assure le développement harmonieux des relations de travail. Pour négocier de bonne foi, il est nécessaire que les parties fassent des efforts réels et durables pour parvenir à un accord, que les négociations soient constructives, que l'on évite les délais injustifiés et que les termes de l'accord soient respectés. Dans certains pays, le droit du travail précise en détail ce que doivent faire les organisations d'employeurs, de travailleurs et les syndicats, et va jusqu'à considérer que le non respect de ces dispositions est une forme de pratique déloyale de travail. Il arrive également que, dans d'autres pays où la législation ne fait pas explicitement référence au principe de bonne foi, on encourage celle-ci à travers l'obligation de fournir les informations nécessaires aux négociations.

## Application à toutes les branches d'activité économique

La convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs de toutes les branches d'activité économique. Cependant, un pays peut parfaitement exclure la police et les forces armées de son application. La Convention reconnaît également que le service public travaille dans des circonstances particulières, mais ne saurait pour autant en être exclu. On préconise dans ce cas d'appliquer à ce groupe de travailleurs et d'employeurs, des approches différentes (ou des « modalités particulières », voir encadrés 2 et 3).

Les changements du monde du travail présentent un certain nombre de défis pour la réalisation effective du droit à la négociation collective. Les partenaires sociaux doivent trouver des formes de négociation collective adaptées aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs temporaires – dans des formes répondant à leurs besoins – car ces catégories tendent à être exclues de son champ d'application ou sont confrontées à d'importants obstacles pour l'exercer. La négociation collective permet également aux employeurs et/ou à leurs organisations, ainsi qu'aux syndicats, de répondre à un large éventail de questions portant sur le lieu de travail: sécurité de l'emploi, organisation du travail, égalité des chances, SIDA et autres questions.<sup>4</sup>

# n° 154

<sup>4</sup> BIT: *Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique*, Rapport du Directeur Général. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (2008).  
BIT: *Rapport de la Réunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective: La négociation au service de la justice sociale* (2010): [www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/events/tripartitemeeting.htm](http://www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/events/tripartitemeeting.htm)

## **Encadré 2. La convention n° 154 et la fonction publique**

La convention prévoit qu'il peut être nécessaire d'accorder à la négociation collective dans la fonction publique un traitement différent de celui appliqué aux autres branches d'activité économique. Dans un grand nombre de pays, les statuts du personnel sont généralement conçus dans un souci d'uniformité. Approuvés par le parlement, ils fixent en détail les droits, obligations et conditions de service, laissant peu de marge à la négociation. Leur modification peut nécessiter des amendements législatifs. Les négociations ont donc souvent lieu au niveau central.

Le financement du secteur public justifie aussi le caractère spécial de la négociation collective. Les salaires et autres conditions de travail des fonctionnaires publics ont un impact financier qui se reflète dans les budgets publics, lesquels sont approuvés par des institutions telles que le parlement, et pas nécessairement par l'employeur direct des fonctionnaires. C'est pourquoi la négociation collective sur des matières ayant des implications financières se déroule dans de nombreux pays au niveau central et est souvent subordonnée aux directives ou contrôles imposés par des organes extérieurs, tels que le ministère des Finances ou les comités interministériels.

Les matières négociables, les compétences des divers organes de l'administration publique ainsi que la détermination des parties à la négociation à différents niveaux sont autant d'éléments qui viennent s'ajouter aux contraintes existantes.

### **Modalités particulières**

L'article 1(3) de la Convention prévoit des « modalités particulières » d'application qui peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationale, et ce, pour le service public, à condition que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent exprimer leurs points de vue lors de consultations, parmi lesquelles:

- dispositions législatives qui permettent au parlement ou à l'organe compétent en matière budgétaire de fixer une « fourchette » pour les négociations salariales ou d'établir une « enveloppe » budgétaire globale dans le cadre desquelles les parties peuvent négocier les clauses monétaires ou normatives;
- dispositions qui confèrent aux organisations financièrement responsables un droit de participation à la négociation collective au côté de l'employeur direct;
- rendre compatible un système négocié avec un cadre réglementaire, pratique courante dans de nombreux pays;
- la possibilité de fixer certaines directives, suite à des consultations avec les organisations de fonctionnaires publics concernant les matières à négocier, les niveaux auxquels la négociation collective doit se dérouler ou les parties qui peuvent négocier.

### Encadré 3. Mettre en place un cadre légal et institutionnel favorable : le cas de l'Argentine

En 1992, l'Argentine a promulgué la Loi sur les conventions collectives (Loi N° 4.185) qui fixe, à l'échelon national, les critères de la négociation collective dans le secteur public. Aux termes de cette Loi N° 24.185, lors des négociations collectives, les syndicats sont représentés de manière proportionnelle, c'est-à-dire en fonction du nombre de leurs membres. Ce qui signifie qu'en pratique, plus d'un syndicat est susceptible de représenter un même groupe. La loi prévoit également que des commissions de négociation différentes soient, dans le secteur public, chargées des négociations générales et des négociations sectorielles. Ces commissions sont constituées de représentants de l'Etat et des travailleurs, sous la coordination du Ministère du travail. Certains accords sectoriels concernent actuellement la Loterie Nationale, l'enseignement, la sécurité alimentaire, la sécurité des parcs et les artistes nationaux. Les parties ont l'obligation de négocier de bonne foi. Ce qui signifie, entre autres, d'échanger les informations pertinentes et de faire de réels efforts pour parvenir à un accord.

Le premier accord national de négociation collective a été négocié en 1999 et l'accord actuellement en vigueur a été signé en 2006. Cet accord comporte des dispositions et des principes généraux applicables à l'ensemble du service public et prévoit que certaines questions soient négociées par des commissions de négociation sectorielle. Il fixe des règles concernant le paiement des salaires, les devoirs des travailleurs, des interdictions et des procédures disciplinaires. L'accord prévoit en outre des aides financières ou des subventions pour l'éducation et la formation. Il traite également des questions de recrutement et d'évolution de carrière. Les commissions de négociation sectorielle peuvent également être chargées de questions sur lesquelles ne porte pas l'accord national.

La Convention collective nationale de 2006 applicable au secteur public a également prévu une « Commission permanente pour l'application et les relations de travail » (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales, CoPAR). Elle est constituée de représentants de l'Etat et des syndicats. Toutes les décisions prise par la CoPAR doivent l'être à l'unanimité. Conformément aux termes de la convention, la CoPAR est habilitée à interpréter la convention et à participer à la résolution des conflits. Elle peut également intervenir dans des conflits potentiels concernant des propositions de modifications des conditions de travail ou de rémunération. Ces différentes dispositions permettent d'éviter d'avoir recours à des mécanismes de résolution des conflits par des tiers, et renforcent ainsi la stabilité des relations de travail.

*Sources:* A. Cardoso et J. Gindin: "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", Document de travail num. 5 (BIT, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi, 2009); J. Bonifacio et G. Falivene: *Análisis comparado de las relaciones laborales en la administración pública latinoamericana. Argentina, Costa Rica, México, y Perú* (Banco interamericano de desarrollo, Centro latinoamericano de administración para el desarrollo, 2002); M. Wegman: *Aportes a la profesionalización del servicio civil en el gobierno federal de la República Argentina a través de al negociación colectiva*, XV Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Sto. Domingo, République dominicaine, 9-12 nov. 2010.



## Adaptation aux circonstances nationales

Etant donné que les mesures visant à promouvoir la négociation collective doivent s'adapter aux circonstances nationales, on ne saurait recommander l'adoption de telles ou telles mesures en particulier. La convention admet l'existence de circonstances nationales différentes, y compris d'une grande variété de systèmes de relations professionnelles. La législation et la pratique nationales s'appliquent également à la négociation collective dans la fonction publique, ainsi qu'au rôle que jouent les représentants des travailleurs dans le processus. En outre, les dispositions de la convention ne font pas obstacle à ce que la négociation collective ait lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation ou d'arbitrage, pour autant que les parties à la négociation collective participent volontairement au processus.

## Application progressive de la convention

La convention énonce que la négociation collective sera progressivement étendue à toutes les matières couvertes par ladite convention, à savoir la fixation des conditions de travail et d'emploi; le règlement des relations entre employeurs et travailleurs; et le règlement des relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs. C'est pourquoi le fait d'avoir ratifié la Convention signifie que l'on doit appliquer le mécanisme de promotion de la négociation collective, au moins à certains domaines, pour progressivement l'étendre, dans un délai raisonnable, à tous les domaines.

## Moyens de donner effet à la convention

Il existe plusieurs moyens de donner effet à la convention, dont les dispositions prévoient qu'elle sera appliquée en priorité par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou par toute autre « manière conforme à la pratique nationale » et, à défaut, par voie de législation nationale et ce dans le respect du principe clé de la convention. La négociation collective devrait autant que possible relever de la compétence des parties concernées. La Recommandation n° 163 comporte des mesures supplémentaires fournissant des conseils pratiques pour promouvoir la négociation collective (cf encadré 4).

### **Encadré 4. Moyens de promotion de la négociation collective: la recommandation n° 163**

La recommandation n° 163 énonce plus en détail les mesures que les gouvernements et les parties pourraient prendre en vue de promouvoir la négociation collective. Pour commencer, ces mesures ont pour objectif de créer un cadre permettant la représentation – objectivement vérifiable – des employeurs et des travailleurs par des organisations chargées de la négociation collective, mais également de responsabiliser ces organisations pour qu'elles s'investissent dans une négociation collective efficace. Ces mesures ont pour but de –

- Faciliter la mise en place et le développement volontaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs libres, indépendantes et représentatives ;
- Veiller à ce que ces organisations d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective; et
- Décider, dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations bénéficiant du droit de négociation collective, que ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs, préalablement définis, concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Comme souligné dans la Recommandation n° 163, la promotion de la négociation collective par les gouvernements et les différentes parties, doit comporter des mesures adaptées aux circonstances nationales prévues pour faciliter la négociation collective et prévoir un mécanisme indépendant de résolutions des conflits de travail. Ces mesures ont pour objectif de –

- Permettre la négociation collective à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national;
- Veiller à ce que les deux parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause; et
- Mettre en place, si nécessaire, des procédures de règlement des conflits de travail qui aident les parties à trouver elles-mêmes une solution au conflit.

Comme le précise la Recommandation n° 163, lors de la négociation collective, les parties doivent encourager cette négociation en –

- Veillant à ce que, si la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, il y ait une coordination entre les parties;
- S'assurant que les négociateurs aient la possibilité de recevoir une formation appropriée, y compris en demandant aux pouvoirs publics de fournir une assistance pour cette formation; et
- Garantissant que les parties à la négociation collective disposent du mandat nécessaire pour conduire et conclure ces négociations.

Les gouvernements jouent également un rôle essentiel pour promouvoir la négociation collective en mettant en place le cadre législatif et des organismes de soutien, y compris un dispositif de résolution des conflits destiné à faciliter la négociation. Voici quelques exemples d'initiatives prises par certains pays:

- Tenir à jour des bases de données publiques sur les conventions signées, offrant ainsi aux partenaires sociaux une source d'information fiable;
- Tenir à jour des statistiques sur le nombre, le type et le champ d'application des conventions collectives;
- Fournir une formation sur la négociation collective ainsi que sur la prévention et le règlement des conflits;
- Demander à l'administration du travail de mettre à disposition des mécanismes de résolutions des conflits; et
- Diffuser les informations sur la situation économique et sociale du pays ainsi que sur la branche d'activité concernée.

# Points à examiner lors de la ratification et de l'application de la convention n° 154

## La convention n° 154

- est flexible et respecte les différentes traditions de la négociation collective;
- reconnaît la nécessité éventuelle d'accorder un traitement différent à la fonction publique;
- fournit des moyens concrets de promotion de la négociation collective;
- respecte l'autonomie des parties à la négociation;
- reconnaît le rôle unique et décisif des syndicats; et
- prouve l'engagement réel du gouvernement pour arriver à la concrétisation effective du droit à la négociation collective.

## La convention n° 154 et la recommandation n° 163 peuvent aussi:

- encourager à la fois la compétitivité des entreprises et les attentes des travailleurs;
- donner aux travailleurs le moyen de négocier équitablement en contrepartie de leur travail et ce, dans le respect de la situation financière de l'entreprise ou de l'Etat;
- encourager les efforts de collaboration en vue d'améliorer la productivité et les conditions de travail;
- donner les moyens efficaces pour réagir collectivement aux situations difficiles en identifiant les intérêts communs;
- promouvoir la prévention et la résolution des conflits par le dialogue;
- encourager l'application d'autres conventions, qui, pour bon nombre d'entre elles, peuvent l'être au moyen des conventions collectives;
- favoriser l'esprit d'ouverture au changement;
- encourager l'égalité entre hommes et femmes;
- renforcer le dialogue social;
- favoriser des relations professionnelles saines; et
- promouvoir la bonne gouvernance.



# Foire aux questions à propos de la convention n° 154

## Existe-t-il différents moyens de promouvoir la négociation collective?

Il existe de nombreux moyens de promouvoir la négociation collective ((cf encadré 4). La convention n° 154 n'impose le recours ni à l'ensemble d'entre eux ni à une combinaison particulière de certains. Il appartient à chaque pays de décider, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, des mesures qui sont le mieux appropriées pour promouvoir la négociation collective.

## La négociation collective doit-elle nécessairement aboutir à la signature d'une convention collective?

L'objet de la négociation collective est de parvenir à une convention collective. Or la convention n° 154 porte sur le processus de la négociation, et non sur son résultat. Si la négociation est menée de bonne foi, sans qu'un accord soit pour autant obtenu, alors l'esprit de la convention est respecté.

## L'application de la convention nécessite-t-elle l'adoption d'une loi?

La convention n° 154 peut être appliquée par bon nombre de moyens différents, à savoir par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, ou encore par voie de législation nationale. Lorsqu'un gouvernement entreprend de ratifier la convention, il devra examiner le cadre juridique existant en vue de s'assurer que la négociation collective libre n'est pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles.

## Comment les institutions et procédures de règlement des conflits peuvent-elles contribuer à promouvoir la négociation collective?

Les procédures de règlement des conflits, telles que la conciliation et la médiation, impliquent la présence d'une tierce partie neutre, qui pourra aider les parties engagées dans la négociation collective à comprendre qu'elles peuvent avoir des intérêts communs et à rétablir la communication là où les négociations ont échoué. Les parties pourront ainsi trouver elles-mêmes une solution au conflit qui les oppose et poursuivre le processus de négociation. L'arbitrage également implique l'intervention d'un tiers. Aux termes de la convention n° 154, les institutions et les procédures d'arbitrage devraient elles aussi être sensibilisées à la nécessité d'encourager la négociation collective dès lors qu'un accord entre les parties est possible.

## Faut-il avoir ratifié la convention n° 98 pour pouvoir ratifier la convention n° 154?

Non, ce n'est pas une condition sine qua non, bien que ces conventions traitent toutes deux de la négociation collective volontaire. La convention n° 98 est une convention fondamentale de l'OIT et l'une de celles ayant été le plus largement ratifiées. Elle met l'accent non seulement sur l'engagement en faveur de la promotion de la négociation collective volontaire, mais aussi sur la protection des travailleurs contre toute forme de discrimination. La négociation collective libre n'est possible que s'il existe une véritable protection contre la discrimination antisyndicale. De plus, les négociations ne sauraient être constructives si elles n'ont pas lieu dans un climat où organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent exprimer leurs vues en toute liberté. L'ensemble des Etats Membres, même lorsqu'ils non pas ratifié la convention n° 98, ont l'obligation, du seul fait



de leur appartenance à l'Organisation, de respecter le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, tel que réaffirmé dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, en 1998. Reste que la ratification et l'application de la convention n° 98 rendront plus facile la ratification de la convention n° 154, ce qui permettra en outre de mettre en évidence l'engagement des gouvernements en faveur du principe du droit de négociation collective et, dans le même temps, de fournir les moyens concrets de le promouvoir.

### **Quelle est la différence entre négociation et consultation?**

La convention n° 154 traite de la négociation collective. Négociation signifie discussion entre les parties aux fins d'aboutir à un accord formel, tandis que la consultation, pour sa part, ne tend pas nécessairement à parvenir à un accord. La consultation impose, préalablement à toute décision, que soit pris en considération l'avis des personnes concernées. La réussite de la négociation implique que les parties concernées deviennent partenaires dans un processus de prise de décisions portant sur des questions d'intérêt commun.

### **En quoi consiste l'obligation de faire rapport?**

Les pays ayant ratifié la convention n° 154 sont simplement tenus de faire un rapport tous les cinq ans sur les mesures prises, en vertu de la loi et de la pratique, aux fins de la mettre en œuvre.

### **La reconnaissance des organisations de travailleurs et d'employeurs est-elle indispensable?**

Les mesures visant à garantir la reconnaissance des organisations représentatives aux fins de la négociation collective peuvent constituer un moyen efficace de promotion de la négociation collective. La Recommandation n° 163 énumère différents moyens de promotion de la négociation collective et précise au paragraphe 3(a) que "les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs" doivent "être reconnues aux fins de la négociation collective". Elle signale que les procédures visant à déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective devraient être fondées sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations. Elle précise en outre que ces procédures devraient être établies en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs (paragraphe 3 b)).

### **Peut-on conférer à un syndicat des droits de négociation exclusifs?**

Oui, pour autant qu'il s'agisse du syndicat le plus représentatif et que ce constat soit fondé sur des critères objectifs et préalablement définis. Cependant, si une distinction est établie entre les syndicats les plus représentatifs et d'autres syndicats, les syndicats minoritaires ne devraient pas pour autant être privés de moyens concernant l'organisation de leur gestion et de leur activité et devraient, par exemple, avoir le droit de représenter leurs membres, y compris en cas de réclamation individuelle.

### **Quels sont les droits conférés par la convention aux fédérations et confédérations?**

Les fédérations et les confédérations devraient être habilitées à négocier collectivement.

## **A quel niveau la négociation doit-elle avoir lieu?**

Les parties présentes lors de la négociation collective doivent être en mesure de choisir les niveaux les plus appropriés à la négociation collective. La recommandation n° 163 énonce que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que se soit, notamment « ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national ». Il n'existe pas un niveau de négociation collective qui soit meilleur que les autres, chacun ayant ses caractéristiques propres, et le choix devrait en incomber aux parties elles-mêmes.

## **En quoi le traitement accordé à la fonction publique est-il différent?**

La convention prévoit une application spécifique pour la fonction publique, établie par la législation ou la pratique nationales. On trouvera plus de détails à ce sujet dans l'encadré 2.

## **Comment la ratification de la convention n° 154 contribue-t-elle à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes?**

La ratification de la convention n° 154 insiste sur l'engagement en faveur de la négociation collective, qui peut être un moyen important de promouvoir l'égalité hommes-femmes. Dans bien des pays, la négociation collective est un élément clé pour déterminer les conditions d'emploi, y compris tous les aspects liés à l'égalité entre hommes et femmes au travail. Egalité de rémunération, heures supplémentaires, durée du travail, congés, maternité et responsabilités familiales, santé et milieu de travail, et dignité au travail sont autant de questions de négociation collective qui pourraient contribuer à promouvoir l'égalité hommes-femmes au travail. Or elles dépendent tant du contexte social et juridique que de la priorité que les femmes elles-mêmes choisissent de leur accorder. Pour que les négociations collectives soient effectives et équitables, les préoccupations des femmes doivent être comprises et un certain crédit leur être accordé. Pour ce faire, il convient que les travailleuses soient consultées et que les femmes en général aient la garantie d'être représentées au sein des équipes de négociation.

## **Quel rôle joue la formation dans la négociation collective?**

Une formation appropriée sur l'aptitude à négocier et sur les questions clés de la négociation peut être déterminante pour que la négociation collective soit fructueuse. La recommandation n° 163 insiste sur l'importance d'une telle formation et précise que des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs aient la possibilité de recevoir une formation appropriée. A la demande des organisations d'employeurs et de travailleurs, les pouvoirs publics pourraient leur fournir à cet égard une assistance, sans que cette mesure ait un caractère obligatoire.

## **Quelles sont les informations nécessaires au processus de négociation?**

Sans base d'information commune, il est difficile de mener des négociations constructives. La recommandation n° 163 souligne l'importance de l'accès à l'information. Des mesures adaptées aux circonstances nationales peuvent être prises pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause. Ces informations pourraient porter notamment sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble. Les pouvoirs publics devraient fournir toutes les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

# Comment l'OIT peut apporter son aide

L'OIT peut, par divers moyens, apporter son aide aux mandants intéressés par la ratification et l'application de la convention n° 154, notamment en –

- aidant les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements à mieux comprendre la teneur de la convention n° 154, grâce à des documents, des ateliers et des débats destinés à la promouvoir;
- établissant un diagnostic du fonctionnement d'un système de négociation collective existant;
- fournissant une assistance technique par l'établissement et le renforcement du cadre de la négociation collective;
- aidant à concevoir et à mettre en œuvre des projets de coopération technique destinés à renforcer la négociation collective;
- fournissant conseils et assistance en matière de réforme du droit du travail pour servir de base aux processus et mécanismes de la négociation collective;
- apportant un soutien technique aux fonctionnaires aux fins de ratification de la convention n° 154;
- aidant les gouvernements à satisfaire à l'obligation de faire rapport en vertu de la Constitution de l'OIT;
- fournissant aux représentants des employeurs et des travailleurs une formation sur l'aptitude à négocier et sur toutes questions relatives à la négociation collective, ou en aidant à mettre au point un tel programme de formation;
- fournissant des informations et une formation en vue d'introduire la question de l'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective; et
- partageant avec les Etats Membres son expérience internationale eu égard à l'application de la convention.

# n° 154



# Informations complémentaires

## Publications de l'OIT

*The role of collective bargaining in a global economy: Negotiating for social justice*, S. Hayter (ed.), BIT et Edward Elgar, Genève, 2011

*Célébration du 60<sup>e</sup> anniversaire de la convention n° 98: Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI<sup>e</sup> siècle*, Genève, BIT, 2010

*La négociation collective. Reunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective: La négociation au service de la justice sociale*, Genève, BIT, 2010

*Sortir de la crise. Un pacte mondial pour l'emploi*, BIT, 2009

*Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Genève, BIT, 2008

*Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique, Rapport du Directeur Général. Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Genève, BIT, 2008

*Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 5<sup>e</sup> édition*, Genève, BIT, 2006

*Une mondialisation juste: Créer des opportunités pour tous*, Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation, Genève, BIT, 2004

*S'organiser pour plus de justice sociale: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 92<sup>e</sup> session, CIT*, Genève, BIT, 2004

*Égalité entre les sexes: Manuel de négociation collective*, S. Olney, E. Goodson, K. Maloba-Caines, F. O'Neill, Genève, BIT, 2003

*Votre voix au travail: Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 88<sup>e</sup> session, CIT*, Genève, BIT, 2000

*La négociation collective: Normes de l'OIT et principes des organes de contrôle*, B. Gernigon, A. Odero, H. Guido, BIT, Genève, 2000

*Négocier la flexibilité: le rôle des partenaires sociaux et de l'Etat*, Genève, BIT, 2000

« La négociation collective: Un principe fondamental, un droit, une convention », *Education ouvrière*, no. 114-115, 1999

*Liberté syndicale: Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 4<sup>e</sup> édition*, Genève, 1996

*Liberté syndicale et négociation collective; étude d'ensemble de la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Genève, BIT, 1994

## Contacts

- **BIT/Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE)**  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tél. +41 (0) 22 799 7035  
Fax. +41 (0) 22 799 8749  
**Courriel: [dialogue@ilo.org](mailto:dialogue@ilo.org)**  
**Site Web: [www.ilo.org/dial](http://www.ilo.org/dial)**
  
- **BIT/Département des normes internationales du travail (NORMES)**  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tél. +41 (0) 22 799 7155  
Fax. +41 (0) 22 799 6771  
**Courriel: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)**  
**Site Web: [www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)**
  
- **BIT/Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)**  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tél. +41 (0) 22 799 7748  
Fax. +41 (0) 22 799 8948  
**Courriel: [actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)**  
**Site Web: [www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers)**
  
- **BIT/Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)**  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse  
Tél. +41 (0) 22 799 7021  
Fax. +41 (0) 22 799 6570  
**Courriel: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)**  
**Site Web: [www.ilo.org/workers](http://www.ilo.org/workers)**

Pour trouver les coordonnées de votre bureau local de l'OIT  
veuillez consulter le site Web: [www.ilo.org/global/regions/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/regions/lang--fr/index.htm)



# Textes

- **CONVENTION**  
**n° 154**
- **RECOMMANDATION**  
**n° 163**

# Convention n° 154

## CONVENTION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, 1981

[...]

### PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

#### Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.
3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

#### Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme **négociation collective** s'applique à 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.

#### Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme **négociation collective** devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

2. Lorsque, en application du paragraphe 1 ci-dessus, le terme **négociation collective** englobe également les négociations avec les représentants des travailleurs visés dans ce paragraphe, des mesures appropriées devront être prises, chaque fois qu'il y a lieu, pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la situation des organisations de travailleurs intéressées.

### PARTIE II. METHODES D'APPLICATION

#### Article 4

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, par voie de sentences arbitrales ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

### PARTIE III. PROMOTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

#### Article 5

1. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.
2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants:
  - a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;
  - b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b), et c) de l'article 2 de la présente convention;
  - c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé;
  - d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;
  - e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

#### Article 6

Les dispositions de cette convention ne font pas obstacle au fonctionnement de systèmes de relations professionnelles dans lesquels la négociation collective a lieu dans le cadre de mécanismes ou d'institutions de conciliation et/ou d'arbitrage auxquels les parties à la négociation collective participent volontairement.

#### Article 7

Les mesures prises par les autorités publiques pour encourager et promouvoir le développement de la négociation collective feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

#### Article 8

Les mesures prises en vue de promouvoir la négociation collective ne pourront être conçues ou appliquées de manière qu'elles entravent la liberté de négociation collective.

[...]

# Recommandation n° 163

## RECOMMANDATION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, 1981

[...]

### I. METHODE D'APPLICATION

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives ou de sentences arbitrales, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

### II. MOYENS DE PROMOTION DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

2. Pour autant qu'il est nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises en vue de faciliter la constitution et le développement, sur une base volontaire, d'organisations libres, indépendantes et représentatives d'employeurs et de travailleurs.

3. Autant qu'il est approprié et nécessaire, des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que:

- a) les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective;
  - b) dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
4. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national.
- (2) Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il y ait une coordination entre eux.
5. (1) Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.
- (2) Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.
- (3) Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressés.
- (4) Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de choisir leurs propres représentants aux fins de la négociation collective.

6. Les parties à la négociation collective devraient investir leurs négociateurs respectifs du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation, sous réserve de toute disposition concernant des consultations au sein de leurs organisations respectives.

7. (1) Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause.

(2) A cette fin:

- (a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective;
- (b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

8. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que les procédures de règlement des conflits du travail aident les parties à trouver elles-mêmes une solution aux conflits qui les opposent, qu'il s'agisse de conflits survenus pendant la négociation des accords, de conflits survenus à propos de l'interprétation et de l'application des accords ou de conflits visés par la recommandation sur l'examen des réclamations, 1967.

[...]





# n° 154

ISBN 978-92-2-225416-3



9 789222 254163