



Conseil d'administration

326^e session, Genève, 10-24 mars 2016

GB.326/POL/4

Section de l'élaboration des politiques
Segment du dialogue social

POL

Date: 22 février 2016

Original: anglais

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

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

Objet du document

Le présent document expose les principaux éléments de la stratégie suivie par le Bureau dans la mise en œuvre du plan d'action sur le dialogue social examiné par le Conseil d'administration à sa 319^e session (octobre 2013), dans le prolongement de la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 102^e session (juin 2013), et rend compte des progrès déjà accomplis dans la mise en œuvre de ce plan.

Le Conseil d'administration est invité à examiner le document et à donner des orientations sur la voie à suivre (voir le projet de décision figurant au paragraphe 45).

Objectif stratégique pertinent: Renforcer le dialogue social et le tripartisme.

Incidences sur le plan des politiques: Les orientations du Conseil d'administration guideront l'exécution de la deuxième phase de mise en œuvre du plan d'action sur le dialogue social par le Bureau et contribueront à définir l'orientation stratégique future et la mise en œuvre des activités dans ce domaine.

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Le plan d'action sera mis en œuvre essentiellement dans la limite des crédits budgétaires existants, ainsi que grâce aux fonds extrabudgétaires fournis par les donateurs et les gouvernements hôtes.

Suivi nécessaire: Le Bureau tiendra compte des orientations formulées par le Conseil d'administration.

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

Documents connexes: GB.319/POL/3; GB.325/POL/INF/1.

I. Introduction et objet

1. A sa 319^e session (octobre 2013), le Conseil d'administration a examiné un plan d'action quadriennal élaboré par le Bureau pour donner effet aux conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social. Ce plan recensait les cibles à atteindre d'ici à 2017 ainsi que les activités à mener conformément au cadre d'action défini dans la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail (CIT) à sa 102^e session (juin 2013) ¹.
2. Le Conseil d'administration a invité le Directeur général à adapter le plan d'action et le tableau d'activités à la lumière des orientations formulées au cours de la discussion au Conseil d'administration et à présenter un rapport de situation à sa 325^e session ².
3. Le Bureau a soumis un rapport de situation pour information au Conseil d'administration à sa 325^e session (novembre 2015) ³.
4. Le présent document fait fond sur ce rapport. Il met en lumière la stratégie adoptée par le Bureau, les principaux résultats obtenus et les difficultés rencontrées lors de la mise en œuvre du plan d'action entre juin 2013 et janvier 2016 ainsi que les enseignements qui en ont été tirés. La liste des principaux produits et activités figure en annexe.
5. Les principaux objectifs du plan d'action sont les suivants:
 - fournir des conseils techniques avisés, fondés sur l'analyse des faits, et des services de renforcement des capacités pour aider les mandants à résoudre les problèmes qu'ils rencontrent à tous les niveaux dans les domaines du dialogue social, de la négociation collective et de la liberté syndicale; et
 - mettre à profit les expériences qui ont démontré que le dialogue social pouvait effectivement contribuer au progrès économique et social.
6. Les activités décrites dans le plan d'action ont été et seront menées à bien dans le cadre de l'Agenda du travail décent, étant entendu que les objectifs stratégiques de l'OIT sont «indissociables, interdépendants et se renforcent mutuellement» et que les normes internationales du travail constituent un outil précieux pour leur réalisation.

II. Stratégie de mise en œuvre et principaux résultats

7. En vue de renforcer le dialogue social et le tripartisme dans les Etats Membres et d'apporter un soutien efficace aux acteurs tripartites du dialogue social, le Bureau a mis en œuvre une stratégie globale qui comprend quatre volets principaux: campagnes de promotion, approfondissement et partage des connaissances, développement des capacités et renforcement des partenariats. Cette stratégie s'inspire des dispositions des normes

¹ Document GB.319/POL/3.

² Le plan d'action révisé peut être consulté à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm>

³ Document GB.325/POL/INF/1.

internationales du travail, de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, du Pacte mondial pour l'emploi et de la résolution concernant le tripartisme et le dialogue social adoptée en 2002, ainsi que des conclusions concernant la discussion récurrente sur le dialogue social. Elle se fonde également sur la mise en œuvre effective des priorités définies dans le programme et budget ⁴.

Campagnes de promotion

8. Le Bureau a redoublé d'efforts pour parvenir à une ratification universelle des conventions fondamentales, y compris 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. Il a intensifié ses efforts en vue de promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des conventions relatives à la gouvernance, y compris la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, conformément au plan d'action pour 2010-2016 adopté par le Conseil d'administration ⁵. Ces campagnes ont également porté sur la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, et la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976. Six Etats Membres supplémentaires (Comores, Maroc, Fédération de Russie, Tadjikistan et Tunisie) ont ratifié la convention n° 144 depuis 2013, ce qui porte à 139 le nombre de pays ayant ratifié cet instrument. Le Bureau a fourni un appui technique à des pays qui envisagent de ratifier cette convention (par exemple le Cameroun, la République islamique d'Iran, l'Ouzbékistan et le Soudan). Dans le cadre de ces campagnes, le Bureau a donné des conseils techniques, diffusé des publications et organisé des ateliers ainsi que des modules de formation ciblés. Il a également mené à bien des activités pour donner suite aux commentaires des organes de contrôle de l'OIT relatifs à la mise en œuvre effective des conventions précitées (par exemple au Bangladesh, au Bélarus, en Colombie, aux Philippines, à Sri Lanka, au Tchad et en Zambie).
9. Des bases de données et des outils de formation ont été mis au point au cours d'une campagne visant à promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, dans le cadre de la stratégie visant à aider les Etats Membres à renforcer la négociation collective et les relations professionnelles (par exemple en République dominicaine, aux Philippines et en Serbie). Cette campagne a également porté sur la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, et la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. La brochure explicative consacrée à la convention n° 154 a également été actualisée pour appuyer ces activités ⁶. Cinq ratifications supplémentaires (Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Maroc et Tunisie) de la convention n° 151 et trois (Bosnie-Herzégovine, ex-République yougoslave de Macédoine, Fédération de Russie et Tunisie) de la convention n° 154 ont été enregistrées depuis 2013, ce qui porte à 53 et à 46, respectivement, le nombre de pays ayant ratifié ces deux instruments. Toutes ces ratifications ont été obtenues avec le soutien technique du Bureau.

⁴ Document GB.326/PFA/1.

⁵ Document GB.306/3/1.

⁶ <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--fr/index.htm>

Approfondissement et partage des connaissances

10. Le Bureau a intensifié ses travaux de recherche sur le dialogue social, la négociation collective et les mécanismes de prévention et de règlement des différends, et a mis au point des outils et des bases de données pour l'élaboration de politiques et la formation afin d'étayer les services consultatifs et techniques qu'il offre aux mandants.
11. Le Bureau a publié un guide sur le dialogue social tripartite au niveau national et un autre sur la négociation collective, le second étant complété par des fiches d'information ⁷. Outre le guide sur le règlement des conflits du travail publié en 2012, ces publications ont été extrêmement utiles dans le cadre des activités de conseil, de renforcement des capacités et de partage des connaissances. Le guide sur le dialogue social tripartite au niveau national, disponible en dix langues, recense les bonnes pratiques relatives à la création et au fonctionnement d'institutions efficaces pour mener des consultations tripartites et parvenir à un consensus et à la promotion d'une approche tripartite en matière de gouvernance du marché du travail. Cet outil de formation a occupé une place centrale lors de la première Académie sur le dialogue social national tripartite, qui s'est tenue à Turin en 2014. A cette occasion, des participants venus de 33 pays ont partagé leurs expériences et leurs bonnes pratiques concernant le rôle du dialogue social et du tripartisme dans le maintien de la cohésion sociale et le développement économique durable.
12. En coopération avec l'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS), le BIT a créé une base de données sur les institutions nationales de dialogue social tripartite de 100 pays en vue de fournir des informations comparatives sur les principales modalités de fonctionnement de ces institutions ⁸. Des données sur les taux d'affiliation syndicale et la négociation collective ⁹ ont été collectées. La base de données IR Lex (données juridiques comparatives sur les relations professionnelles) ¹⁰ a été créée pour que les décideurs, les législateurs et les partenaires sociaux puissent disposer d'informations actualisées dans ce domaine. Ces bases de données permettent également au Bureau d'évaluer la qualité du dialogue social et des relations professionnelles dans les Etats Membres. Des dossiers thématiques consacrés à l'examen des tendances et des bonnes pratiques en matière de négociation collective ont été publiés ¹¹.
13. Ces outils ont permis à l'OIT d'améliorer sa fonction de conseil et d'amplifier l'impact de ses interventions à l'échelon national; ils contribuent à faire de l'Organisation un centre d'excellence sur le dialogue social et les relations professionnelles.
14. Le Bureau mène actuellement une étude sur le dialogue social et les relations professionnelles au niveau transnational, qui sera suivie en 2016-17 d'une réunion d'experts consacrée à l'analyse des tendances et des défis actuels. Le Bureau a également entrepris des travaux de recherche sur l'évolution récente du dialogue social à l'échelon sous-national, notamment en Allemagne, en Inde, en Italie et en France.

⁷ <http://www.ilo.org/collective-bargaining>

⁸ <http://www.aicesis.org/database/>

⁹ www.ilo.org/irdata

¹⁰ www.ilo.org/irlex

¹¹ <http://www.ilo.org/collective-bargaining>

Développement des capacités institutionnelles des mandants de l'OIT

15. Le Bureau s'est attaché à fournir des conseils stratégiques et une assistance technique aux mandants pour appuyer le dialogue social et les négociations collectives engagés par ces derniers afin d'améliorer les relations professionnelles et de promouvoir des marchés du travail inclusifs, en tenant compte de la diversité des systèmes nationaux en matière de relations professionnelles. Ces activités ont ciblé des Etats fragiles (par exemple le Burundi et Haïti) ainsi que des pays où une transition politique ou économique est en cours (par exemple le Myanmar et le Soudan du Sud). En Grèce, le Bureau a appuyé la tenue d'un dialogue social tripartite visant à restaurer la confiance entre les mandants et à parvenir à un consensus sur les réformes réglementant les relations professionnelles dans un contexte d'ajustements structurels. En Tunisie, le Bureau a contribué à l'instauration d'un dialogue social, aspect essentiel pour assurer une transition sans heurts vers le pluralisme démocratique. Il a également participé à la mise en place de commissions tripartites dans le cadre du règlement de conflits collectifs du travail (par exemple en Colombie, au Guatemala et au Panama).
16. Les forums mondiaux et régionaux organisés sur le thème du dialogue social tripartite (par exemple l'Académie de Turin sur le dialogue social, les conférences organisées conjointement par l'OIT et l'ACESIS, ainsi que les ateliers à l'intention de la Communauté des pays lusophones (CPLP) et de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)) ont facilité l'échange de connaissances sur les bonnes pratiques en matière de dialogue social et de relations professionnelles.
17. Prenant appui sur les services consultatifs techniques et les activités de renforcement des capacités proposés par le Bureau, ainsi que sur un vaste travail de recherche et d'approfondissement des connaissances, plus de 20 pays ont pris des mesures à l'échelon national pour créer ou renforcer les cadres juridique et institutionnel régissant le dialogue social ou pour adopter des accords tripartites en vue de relever des défis économiques et sociaux, d'apporter une réponse aux problèmes de l'emploi et de promouvoir un développement durable.
18. Selon le Bureau, le dialogue social est le moyen le plus efficace pour un pays d'élaborer ou de réviser sa législation du travail en veillant à ce qu'elle soit conforme aux normes internationales du travail et à ce qu'elle satisfasse les intérêts et besoins de toutes les parties. Le Bureau met tout en œuvre pour renforcer la capacité des mandants d'engager un dialogue social efficace sur les réformes du droit du travail. Dans certains pays, comme en Haïti, un appui important a été apporté à chacun des trois groupes de mandants, à titre individuel puis à titre collectif afin de faciliter leurs consultations tripartites. Des formations sur la législation du travail et les normes du travail, la relation de travail et des sujets connexes sont dispensées à la fois au Centre de Turin et dans les pays concernés. L'approfondissement continu des connaissances sur des questions relatives au droit du travail et le partage de ces connaissances au moyen des bases de données phare du BIT, telles que NORMLEX et EPLex, contribuent également au renforcement des capacités des mandants.
19. Le dialogue social et le tripartisme ont été intégrés dans des formations et des académies organisées par le Bureau et le Centre de Turin sur d'autres domaines techniques tels que l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, les migrations de main-d'œuvre, le VIH/sida, la protection sociale, la conformité des lieux de travail, les salaires et les entreprises multinationales.

20. Les différents travaux menés par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) ont également contribué au renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, du dialogue social et du tripartisme.

Articulations avec les résultats stratégiques du programme et budget

21. Lors de la discussion récurrente sur le dialogue social, les mandants tripartites ont fait observer que le dialogue social et le tripartisme étaient des outils essentiels à la réalisation des objectifs stratégiques de l'OIT. En conséquence, le dialogue social a été intégré dans tous les résultats stratégiques du programme et budget. Le Bureau a mis au point des «marqueurs» du dialogue social dans le but d'évaluer si cet élément transversal déterminant pour l'élaboration des politiques est intégré de manière effective.
22. Le Bureau a aidé des Etats Membres à élaborer des politiques de l'emploi en ayant recours aux consultations tripartites conformément aux dispositions de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, en tenant compte des conclusions de la discussion récurrente sur l'emploi. L'efficacité du dialogue social tripartite dans ces pays a ainsi pu être renforcée (par exemple au Maroc, en Mongolie, en Uruguay et en Zambie).
23. Le dialogue social est un outil essentiel pour garantir un travail décent aux travailleurs migrants. Un rapport consacré au dialogue social et aux migrations de main-d'œuvre a été élaboré dans le cadre de forums internationaux sur la migration et en vue de promouvoir le processus d'intégration dans la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. Un processus de dialogue tripartite sur les migrations de main-d'œuvre a été engagé dans certains Etats arabes et une réunion tripartite d'experts interrégionale s'est tenue au Népal en 2014.
24. Faisant suite à l'adoption de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, le BIT a organisé des forums de partage des connaissances, quatre au niveau régional et un au niveau mondial, en 2015¹². L'objectif de ces forums était d'offrir aux décideurs du secteur public, aux partenaires sociaux et à d'autres partenaires institutionnels une tribune pour échanger des données d'expérience, débattre des enseignements tirés des processus de transition aux niveaux national, régional et mondial, et analyser le rôle que pourrait jouer le dialogue social à cet égard.
25. Différentes activités menées dans le cadre du domaine de première importance 7 (ACI 7) sur la conformité des lieux de travail ont pleinement intégré le dialogue social, à la fois comme moyen d'action et comme résultat. Ces activités ont contribué à la mise en place ou à l'amélioration de mécanismes tripartites dans six pays pilotes. Elles ont été mises en œuvre sur la base des priorités définies conjointement par les mandants tripartites¹³. En outre, le Bureau a mis au point un outil pour la formation des formateurs à l'intention des inspecteurs du travail sur le VIH/sida afin de promouvoir le dialogue social en vue de l'élaboration de politiques et de programmes adaptés aux besoins spécifiques des lieux de travail.
26. Enfin, tous les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) sont élaborés et mis en œuvre avec la participation des mandants tripartites. Sur les 81 pays dotés d'un

¹² Le Bureau a organisé les quatre forums tripartites régionaux au Pérou, au Monténégro, au Népal et au Sénégal, et le forum mondial au Centre de Turin.

¹³ Document GB.325/POL/4.

PPTD ¹⁴, 62 ont fait du renforcement des mécanismes ou des institutions de dialogue social une priorité, soit directement soit en lien avec d'autres résultats.

Partenariats

27. Le Bureau a consolidé ses partenariats avec des institutions externes dans le domaine du dialogue social, notamment avec la Commission européenne (CE) et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), l'AICESIS, l'Association internationale des relations professionnelles et du travail (ILERA), la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale (SIDTSS), et des organismes nationaux de règlement des différends tels que la Commission des relations professionnelles (WRC) en Irlande, la Commission de l'équité dans les pratiques de travail (FWC) en Australie et le Service fédéral de médiation et de conciliation aux Etats-Unis (FMCS). Le Bureau a ainsi pu renforcer ses capacités de recherche, accroître l'impact de ses activités au niveau national et devenir un acteur plus influent du débat mondial sur les politiques à mener.
28. Le partenariat avec la Commission européenne a été renforcé et a débouché sur la mise en œuvre d'un programme de coopération sur six ans axé sur la recherche et le renforcement des capacités en vue de faire du dialogue social un outil efficace permettant la mise en œuvre de réformes politiques durables.
29. L'OIT a également apporté une contribution importante au Groupe des 20 (G20), qui a repris à son compte le principe selon lequel le dialogue social est essentiel pour lutter contre les inégalités et parvenir à une croissance inclusive ¹⁵. Le rôle essentiel du dialogue social et du tripartisme dans l'élaboration et la mise en œuvre de la législation du travail a été reconnu de manière expresse par la Banque mondiale, avec laquelle l'OIT travaille en collaboration ¹⁶.
30. En intégrant les objectifs 8 (travail décent et croissance économique), 10 (réduction des inégalités) et 16 (paix et justice) dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030, la communauté internationale a clairement reconnu l'importance du travail décent et, partant, du dialogue social. De nombreux événements ont été organisés au cours des deux dernières années pour assurer une plus grande visibilité, au sein du système des Nations Unies, aux positions stratégiques adoptées par l'OIT sur diverses questions – financement du développement, emplois verts, autonomisation des femmes, travail forcé, peuples autochtones, migrations de main-d'œuvre, travail des enfants, épidémie d'Ebola. Le dialogue social est au cœur de tous ces débats.
31. Grâce à une collaboration renforcée avec l'AICESIS ainsi qu'avec des organismes nationaux tels que les conseils économiques et sociaux de l'Espagne et des Pays-Bas et la Commission du développement économique et social de la République de Corée, trois

¹⁴ Ce nombre tient compte des PPTD qui ont pris fin en 2013.

¹⁵ Communiqué des dirigeants du G20, Sommet d'Antalya, nov. 2015; Déclaration des ministres du Travail et de l'Emploi du G20, Ankara (Turquie), sept. 2015.

¹⁶ A. Kuddo, D. Robalino et M. Weber: «Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits», Groupe de la Banque mondiale, Washington, DC, 2015.

conférences internationales ont pu être organisées entre 2013 et 2015¹⁷. A cette occasion, les institutions participantes ont adopté des déclarations conjointes dans lesquelles elles se sont engagées à promouvoir les socles de protection sociale et à plaider en faveur d'une plus grande conformité des lieux de travail. Ces conférences ont permis à plus de 250 participants (y compris des partenaires sociaux) de renforcer leur capacité de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent.

32. Des travaux de recherche sur le fonctionnement des systèmes de règlement des conflits individuels du travail sont en cours à l'échelle mondiale. En 2014-15, le BIT a été chargé de mettre en place plus de 50 études de pays dans toutes les régions, qui ont été examinées dans le cadre d'ateliers nationaux et sous-régionaux. La collaboration avec des organismes nationaux de règlement des différends a facilité ces travaux de recherche dans les pays suivants: Afrique du Sud, Australie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Etats-Unis, Irlande, Monténégro, Mozambique, Royaume-Uni, Serbie, Swaziland et République-Unie de Tanzanie. Grâce à la collaboration avec l'Institut japonais pour la politique du travail (JILPT), des études ont pu être menées sur un nombre choisi de pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui seront regroupées dans un ouvrage à paraître en 2016.
33. Le Bureau a également entretenu une collaboration avec différentes entités régionales et sous-régionales, parmi lesquelles l'Organisation arabe du travail, l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN), la Communauté des Caraïbes (CARICOM), la CPLP, la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), le Marché commun du Sud (MERCOSUR), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et l'UEMOA. Cette collaboration a permis au BIT de toucher un public plus large, de promouvoir la coopération Sud-Sud et d'obtenir de meilleurs résultats sur le plan du renforcement des capacités institutionnelles et techniques en matière de dialogue social.
34. Le partenariat public-privé conclu avec Hennes & Mauritz AB (H&M) afin de promouvoir des chaînes d'approvisionnement mondiales durables dans l'industrie textile, et qui prévoit notamment une collaboration en matière de relations professionnelles et de salaires, a conduit à la mise au point de projets de coopération technique avec l'appui de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI). L'objectif de ces projets est d'améliorer les relations professionnelles et les salaires dans les Etats Membres de l'OIT. Des projets similaires ont été développés avec le soutien du gouvernement allemand.
35. Concernant les migrations de main-d'œuvre, le BIT a fourni un appui à l'occasion du Forum annuel de haut niveau de l'ASEAN sur les travailleurs migrants – seul forum tripartite permettant aux pays de l'Asie du Sud-Est d'examiner les questions liées aux migrations de main-d'œuvre – afin de promouvoir la mise en œuvre de la Déclaration de l'ASEAN sur la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants (Déclaration de Cebu).

III. Enseignements à retenir et défis à relever

36. L'intensification du travail de recherche sur le dialogue social et sur la négociation collective a contribué à faire de l'OIT un centre d'excellence pour les questions relatives

¹⁷ Des informations sur les conférences tenues à Madrid (Espagne) en 2013, à Séoul (République de Corée) en 2014 et à La Haye (Pays-Bas) en 2015 sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--fr/index.htm>.

aux relations professionnelles et à améliorer les activités consultatives qu'elle mène sur ces questions. Ces travaux ont également permis au Bureau de mieux comprendre et mettre en évidence les changements en cours au sein des Etats Membres et les difficultés auxquelles ces derniers sont confrontés sur le plan du dialogue social.

37. Les réunions mondiales et régionales rassemblant des délégations tripartites de différents pays en vue d'un partage d'expériences et de bonnes pratiques en matière de dialogue social se sont révélées utiles et précieuses dans le cadre de programmes plus larges destinés à renforcer les capacités des mandants tripartites de l'OIT. Le maintien et l'élargissement des partenariats et la constitution de réseaux avec des institutions externes ont contribué à renforcer la cohérence des politiques et à accroître l'impact des activités de l'OIT aux niveaux national, régional et mondial.
38. Le Bureau continue de faire face à une demande croissante de la part des mandants tripartites en ce qui concerne les activités consultatives, le renforcement des capacités ainsi que l'approfondissement et le partage des connaissances en matière de dialogue social.
39. Aussi notables que soient les résultats obtenus dans le cadre de la promotion du dialogue social, on ne saurait ignorer que, bien trop souvent, l'exercice de la liberté syndicale et le droit de négociation collective ne sont pas pleinement garantis. Dans de nombreux pays, les institutions tripartites de dialogue social ont des capacités limitées et jouent un rôle marginal dans l'élaboration des politiques; en outre, le rôle des partenaires sociaux n'est pas toujours respecté. La mise en œuvre effective des conventions ratifiées reste un défi pour bon nombre de pays. Aussi, est-il nécessaire que le Bureau renforce son action et mène des interventions ciblées.
40. Les difficultés rencontrées par les partenaires tripartites pour tenir de véritables consultations dans le cadre des réformes du droit du travail engagées récemment dans certains pays montrent qu'il est nécessaire que le Bureau poursuive sans relâche son travail de sensibilisation et d'appui dans ce domaine. Une étroite collaboration avec ACT/EMP et ACTRAV ainsi qu'avec la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE) est à cet égard essentielle.
41. En dépit des progrès accomplis, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le domaine du dialogue social reste problématique dans de nombreux pays. Des données comparatives révèlent que les femmes représentent en moyenne moins de 20 pour cent des membres des institutions nationales de dialogue social dans la plupart des régions, y compris dans bon nombre de pays du G20. Le suivi des progrès accomplis à cet égard est freiné par l'absence de statistiques ventilées par sexe au niveau national. Obtenir des acteurs du dialogue social qu'ils s'engagent à assurer une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leurs effectifs peut avoir un effet de levier important, en permettant aux questions d'égalité entre les sexes de figurer en bonne place dans les priorités du dialogue social.
42. La mesure de l'impact des activités menées par le Bureau pour promouvoir le dialogue social, en particulier la définition et le suivi d'indicateurs pertinents, reste difficile. Il conviendrait d'entreprendre des travaux supplémentaires afin de mettre à profit les marqueurs de dialogue social définis par le Bureau. En outre, des contraintes extérieures, telles que des crises et changements politiques, peuvent compromettre les résultats des interventions du Bureau ou retarder l'obtention de résultats.

IV. Conclusions

43. Le Bureau déploie des efforts importants pour promouvoir et renforcer le rôle du dialogue social, notamment en menant des campagnes de promotion, en réalisant des activités de recherche, de renforcement des capacités et d'élaboration de politiques, et en nouant des partenariats. Le Bureau a mis à bon usage toutes les ressources disponibles pour appuyer ces activités.
44. Afin d'accroître l'impact de ses interventions, le Bureau continuera d'intensifier les activités visant à promouvoir le dialogue social en tant que principe d'action pour l'élaboration des politiques et élément transversal de l'ensemble des résultats du programme et budget.

Projet de décision

45. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations pour l'exécution du plan d'action sur le dialogue social.*

Annexe

Liste des principaux produits et activités ¹

Composantes et activités	Produits
Campagnes promotionnelles et grandes orientations	
1. Œuvrer pour la promotion des normes internationales du travail relatives au dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> – Publication du Guide relatif à la convention n° 144 en cinq langues et utilisation de celui-ci afin de promouvoir la ratification et l'application effective de la convention n° 144 – Publication du Guide annoté sur la promotion de la négociation collective: convention n° 154 et recommandation n° 163 dans trois langues de travail de l'OIT – Réalisation d'une campagne et d'un atelier régionaux sur l'amélioration de la réglementation de la liberté syndicale et de la négociation collective destinés à l'Etat plurinational de Bolivie, au Brésil, au Chili, à la Colombie, au Costa Rica, à la République dominicaine, à l'Equateur, au Guatemala et au Panama – Organisation d'un atelier régional sur la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective dans le secteur public, à l'intention de plusieurs pays d'Amérique latine et des Caraïbes
2. Promouvoir la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) ¹	<ul style="list-style-type: none"> – La nouvelle stratégie de mise en œuvre de la promotion et du suivi de la Déclaration sur les entreprises multinationales prévoit des activités de sensibilisation et de renforcement des capacités ainsi qu'un appui aux pays concernant la stratégie et les recommandations énoncées dans la Déclaration sur les entreprises multinationales, en particulier en vue de renforcer, aux niveaux national et régional, le dialogue social tripartite sur les politiques relatives aux activités des entreprises multinationales – Réalisation d'une étude comparative sur la participation des institutions nationales de dialogue social à l'élaboration des politiques et au règlement des différends ayant trait aux activités des entreprises multinationales – Une session a été consacrée au dialogue social dans le cadre du cours du Centre de Turin sur le thème «Entreprises multinationales, développement et travail décent: la stratégie de la Déclaration sur les entreprises multinationales» – Organisation d'ateliers nationaux sur la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans les entreprises multinationales de plusieurs secteurs (Afrique du Sud, Lesotho, Mozambique, Swaziland et Zambie)
3. Encourager la concertation sur les politiques à mener	<ul style="list-style-type: none"> – Forum de dialogue mondial sur les salaires et le temps de travail dans les industries du textile, des vêtements, du cuir et de la chaussure, tenu à Genève en 2014 – Forum de dialogue mondial sur les défis à relever en matière de négociation collective dans la fonction publique, tenu en 2014 (127 participants) – Organisation de forums de discussion nationaux sur le dialogue social et la gouvernance des réformes politiques dans cinq pays de l'UE (Chypre, Espagne, Grèce, Irlande et Portugal), avec la participation d'experts du BIT, de la Commission européenne (CE), du Fonds monétaire international et de la Banque centrale européenne
Acquisition et diffusion des connaissances	
1. Développer les activités de recherche quantitatives et qualitatives sur les institutions nationales de dialogue social tripartite ainsi que les outils correspondants	<ul style="list-style-type: none"> – Elaboration, dans les trois langues officielles de l'OIT, d'une note de synthèse sur la promotion du dialogue social dans l'économie rurale – Rédaction d'une note technique sur le renforcement du tripartisme sur la base d'un inventaire des pratiques efficaces

¹ Pour plus d'informations, voir le document GB.325/POL/INF/1.

Composantes et activités	Produits
2. Mener des études sur le dialogue social dans les pays faisant l'objet d'une transition politique	<ul style="list-style-type: none"> - Etablissement de notes d'information sur les accords tripartites nationaux et leurs effets économiques et sociaux, et diffusion de ces notes dans le cadre de formations et d'ateliers - Le Guide sur la représentativité des organisations de travailleurs ou d'employeurs dans les processus de dialogue social est en cours d'élaboration
3. Mener des études sur le rôle du dialogue social dans le contexte de la crise économique et financière	<ul style="list-style-type: none"> - Un rapport sur le renforcement du dialogue social en Egypte sera publié en 2016 - Incorporation dans le Guide de l'OIT sur le dialogue social tripartite au niveau national des résultats des recherches sur le rôle du dialogue social pour ce qui est de faciliter la transition politique, et utilisation de ces résultats dans les conseils stratégiques fournis à la Tunisie et à d'autres pays arabes qui sont en pleine transition politique et où un pluralisme syndical commence à émerger - Recherches sur le rôle du dialogue social dans la promotion d'une reprise durable dans les Etats membres de l'UE bénéficiant d'un soutien financier temporaire, menées en coopération avec la CE; publication d'un ouvrage et de cinq études de pays en rapport avec cette question, et incorporation d'un chapitre sur le sujet dans le rapport 2015 de la CE sur les relations industrielles en Europe - Lancement, en 2015, d'une étude conjointe BIT/CE consacrée au dialogue social après la crise et aux bonnes pratiques et innovations en vigueur dans l'UE des 28 (11 études nationales, une étude comparative et des réunions d'experts) - Incorporation d'un chapitre sur les relations professionnelles, le rôle du gouvernement et la crise, dans la publication intitulée «Labour administration in uncertain times» (L'administration du travail en période de crise)
4. Mener des études sur les tendances du dialogue social et de la négociation collective et leurs conséquences socio-économiques	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement d'IR Data, une base de données en ligne qui fournit des statistiques comparatives sur les deux indicateurs des relations professionnelles (taux de syndicalisation et couverture conventionnelle) dans 98 pays ² - IR Lex, base de données juridiques comparatives sur les relations professionnelles portant sur la négociation collective, le dialogue social tripartite et les conflits du travail: 31 profils de pays ont été établis et d'autres sont en cours d'élaboration - Publication de notes de synthèse intitulées «Trends in collective bargaining: Stability, erosion or decline?» (Tendances de la négociation collective – Stabilité, érosion ou déclin?), «Negotiating decent work for domestic workers» (La négociation comme moyen de garantir un travail décent aux travailleurs domestiques) et «Negotiating security and parity for non-standard workers» (La négociation afin d'assurer la sécurité et la parité aux travailleurs occupant un emploi atypique) - Etablissement de notes d'information sur ce qu'est la négociation collective («What is collective bargaining?»), sur les thèmes de la négociation collective («Subjects for collective bargaining»), sur la représentativité et reconnaissance aux fins de la négociation collective («Representativity and recognition for collective bargaining») et sur l'application des conventions collectives («The application of collective agreements») - Publication du guide sur les relations professionnelles dans le secteur public - Recherches sur les pratiques relatives à l'application des conventions collectives et à leur extension, notamment aux travailleurs vulnérables et aux PME (neuf documents de pays, une réunion technique, une note d'information et un rapport de synthèse devant être publiés en 2016) - Supplément au «Manuel sur la négociation collective et le règlement des différends dans le service public», élaboré sur la base de l'examen de conventions collectives, pour publication dans plusieurs langues en 2015 - Document d'information établi en vue de la 12^e session du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (2015), intitulé «Le dialogue social dans le secteur de l'éducation – Un défi permanent» - Article intitulé: «Unions, collective bargaining and inequality», publié dans J. Berg, (dir. de publ.) «Labour market institutions and inequality: Building just societies in the 21st century», Edward Elgar et BIT

Composantes et activités	Produits
5. Favoriser l'échange d'informations sur le dialogue social transnational	<ul style="list-style-type: none"> - Blog de l'OIT «Want to tackle inequality? Shore up collective bargaining» (Vous voulez en finir avec les inégalités? Soutenez la négociation collective) et application d'information «Can collective bargaining create a fairer economy?» (La négociation collective peut-elle instaurer une économie plus équitable?) - Etudes relatives à l'incidence des salaires minima et de la négociation collective sur la fixation des salaires et les conditions de travail dans les pays gros producteurs de vêtements <hr/> <ul style="list-style-type: none"> - L'étude sur le dialogue social et les relations professionnelles transnationales est en cours d'élaboration - Lancement d'une base de données en ligne sur les accords d'entreprise transnationaux, en collaboration avec la CE ³ - Elaboration du rapport en vue de la discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui aura lieu à la session de 2016 de la Conférence internationale du Travail - Engagement d'un dialogue tripartite interrégional sur les migrations de main-d'œuvre entre l'Asie du Sud et le Moyen-Orient en vue de l'organisation, par l'OIT, d'une réunion ministérielle interrégionale sur la migration équitable - Organisation en 2015, dans le cadre du projet TRIANGLE de l'ASEAN, du premier dialogue régional bipartite sur les migrations de main-d'œuvre entre le Conseil des syndicats de l'ASEAN (ATUC) et la Confédération des employeurs de l'ASEAN (ACE), avec l'appui du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) - Forum annuel de haut niveau de l'ASEAN sur les travailleurs migrants, organisé et financé par le Bureau - Approbation, par le bureau du Comité technique spécialisé sur le développement social, le travail et l'emploi de l'Union africaine (CTS-DSTE), de la composition et du mandat du Comité tripartite élargi de l'Union africaine sur les migrations de main-d'œuvre, qui rendra compte de ses travaux aux ministres du CTS-DSTE - Organisation du Forum de dialogue social de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) sur les migrations de main-d'œuvre, à Dakar en 2015 - Organisation de réunions tripartites binationales sur les migrations de main-d'œuvre en Afrique et en Amérique latine
6. Mener des études sur les systèmes de règlement des conflits du travail et leur efficacité	<ul style="list-style-type: none"> - Lancement d'études en vue d'analyser l'efficacité des mécanismes et procédures de prévention et de règlement des différends, en particulier en ce qui concerne les conflits individuels du travail - Etablissement de fiches d'information et d'un rapport sur les fonctions de la Commission spéciale chargée des conflits collectifs du travail (CETCOIT) et diffusion du modèle de règlement des différends appliqué par celle-ci dans plusieurs pays d'Amérique latine (Colombie, Guatemala et Panama)
Services consultatifs et techniques	
1. Renforcer le rôle des acteurs et institutions du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Des services consultatifs et techniques visant à établir ou à renforcer des institutions tripartites de dialogue social ont été fournis dans les pays suivants: Argentine, Azerbaïdjan, Botswana, Burkina Faso, Géorgie, Inde, Kenya, Lituanie, Madagascar, République des Maldives, Maroc, Namibie, Oman, territoire palestinien occupé, Pérou, Rwanda, Soudan, Tadjikistan, Tchad, Trinité-et-Tobago, Tunisie et Viet Nam - La Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM), avec l'appui du BIT, a conclu en 2013 un pacte social avec des syndicats afin de promouvoir la cohésion sociale et le dialogue social

Composantes et activités	Produits
2. Encourager la participation effective des partenaires sociaux à l'élaboration de la législation du travail dans le cadre de consultations tripartites	<ul style="list-style-type: none"> - Des études par pays ont été réalisées afin de mettre en évidence les écarts entre la législation du travail et les normes internationales du travail et d'engager des discussions tripartites sur les réformes du droit du travail (ex-République yougoslave de Macédoine, Lesotho, Maroc, Myanmar, Serbie et Viet Nam) - Dialogue social tripartite sur les réformes du droit du travail avec l'appui du BIT (Cambodge, Chili, Haïti, Inde, Jordanie, Lesotho, République des Maldives, Paraguay, Sri Lanka et Zambie)
3. Fournir des conseils reposant sur des données factuelles pour renforcer les cadres institutionnels de la négociation collective et de la coopération sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Publication du guide sur la négociation collective («Collective bargaining: A policy guide») destiné à aider les mandants et les professionnels à promouvoir la négociation collective - Des avis techniques ont été fournis sur la réforme du droit du travail en lien avec les relations du travail et la négociation collective (Albanie, Algérie, Arménie, Bahamas, Colombie, Egypte, El Salvador, ex-République yougoslave de Macédoine, Gabon, Grèce, Haïti, Inde, Mali, Mongolie, Myanmar, territoire palestinien occupé, Roumanie, Rwanda et Serbie) - Des activités nationales et régionales (études et ateliers) à l'intention des syndicats ont été organisées par ACTRAV afin de renforcer le dialogue social et la négociation collective sur les questions suivantes: sécurité et santé au travail (SST), travail des enfants, travail précaire en Asie et dans le Pacifique, en Afrique, en Amérique latine et dans le territoire palestinien occupé - Appui apporté aux partenaires sociaux pour promouvoir la négociation sectorielle au Kenya (secteur hôtelier), en Jordanie (textile), aux Philippines (services publics) et au Vanuatu (tourisme)
4. Analyser l'impact des ajustements structurels sur le dialogue social dans les pays de l'UE	<ul style="list-style-type: none"> - Participation à l'élaboration du rapport de l'UE sur les relations industrielles en Europe en lien avec le dialogue social dans les Etats membres bénéficiant d'un soutien financier temporaire - Elaboration de documents de travail sur l'impact de la crise sur le dialogue social et les relations professionnelles en Espagne, en Grèce, en Irlande, en Italie et au Portugal, qui ont servi de base pour la version de 2014 de cet ouvrage
5. Prêter assistance aux pays en vue d'une prise en compte généralisée des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration d'une note d'information technique sur le dialogue social et l'égalité entre les sexes en Europe et Asie centrale et dans les pays du G20 (collecte d'informations en cours pour l'Afrique) - Elaboration de directives en vue d'empêcher, grâce au dialogue social, la violence et le harcèlement sexuel à l'encontre des travailleuses dans les zones franches d'exportation et de remédier à ce problème - Approbation en 2015 du code de conduite élaboré par les mandants tripartites pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail au Viet Nam - Un questionnaire en lien avec la base de données sur les relations professionnelles (IR Data) portant sur les effectifs syndicaux et la couverture conventionnelle a été diffusé afin d'obtenir des données ventilées par sexe - Publication en 2014 d'un rapport sur l'égalité entre hommes et femmes dans la négociation collective (analyse de conventions collectives en Amérique centrale et en République dominicaine)
6. Améliorer l'accès à la justice du travail et aux systèmes de règlement des différends et renforcer l'efficacité de ces mécanismes	<ul style="list-style-type: none"> - Des conseils stratégiques et une assistance technique sont ou ont été fournis afin de mettre en place ou de renforcer des mécanismes de règlement des différends (Albanie, Algérie, Bosnie-Herzégovine, Colombie, ex-République yougoslave de Macédoine, Haïti, République démocratique populaire lao, République de Moldova, Mongolie, Monténégro, Roumanie, Rwanda, Serbie, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam)
Renforcement des capacités	
1. Renforcer les capacités des mandants	<ul style="list-style-type: none"> - L'ouvrage intitulé «Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance» a été publié et traduit en dix langues et diffusé dans toutes les régions en tant qu'outil pour l'élaboration des politiques et la formation

Composantes et activités	Produits
2. Donner aux partenaires sociaux les moyens de participer à l'élaboration de la législation du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Académie mondiale sur le dialogue social tripartite national organisée sur deux semaines - Un atelier régional sur le dialogue social tripartite national à l'intention des pays lusophones a été organisé en coopération avec le secrétariat de la Communauté des pays lusophones (CPLP) en 2015 et a débouché sur l'adoption d'une déclaration conjointe - Un manuel de formation et un guide à l'intention des formateurs dans le cadre du programme HealthWISE ont été élaborés pour favoriser le dialogue social dans le secteur de la santé, et des traductions ont été fournies en chinois, en français et en portugais aux fins d'un dialogue social tripartite ou bipartite en Asie, en Afrique et dans les Amériques - Une formation a été organisée à l'intention des mandants tripartites sur le dialogue social et la négociation collective, y compris dans des domaines techniques tels que la SST et le VIH/sida dans les pays suivants: Afrique du Sud, Cambodge, Colombie, Côte d'Ivoire, Inde, Kazakhstan, Kenya, Kirghizistan, Myanmar, Fédération de Russie, Rwanda, Sénégal, Tadjikistan et Viet Nam
3. Appuyer les mécanismes du dialogue social dans le cadre de l'intégration régionale et sous-régionale	<ul style="list-style-type: none"> - Un appui technique a été fourni à la Commission tripartite pour le travail et le dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA), au Forum de dialogue social tripartite de la CEDEAO et au Comité permanent pour le dialogue social tripartite de la SADC - Avec l'appui du BIT, une conférence sous-régionale sur le dialogue social et le droit du travail dans les pays membres de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA) a été organisée en 2015
4. Promouvoir le dialogue social et l'implication des partenaires sociaux au sein du système des Nations Unies	<ul style="list-style-type: none"> - Une réunion de haut niveau a été organisée en 2014 en marge de l'Assemblée générale dans le but de mettre en évidence les possibilités que le tripartisme peut offrir pour la conception et la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030
Etablissement de partenariats	
1. Etablir des partenariats avec des centres de recherche et institutions intervenant dans la définition des grandes orientations du domaine ainsi qu'avec les réseaux connexes ou renforcer ceux qui existent déjà	<ul style="list-style-type: none"> - Des protocoles d'accord ont été signés avec la Commission des relations professionnelles en Irlande (LRC); ils sont venus s'ajouter aux protocoles déjà signés avec la Commission de l'équité dans les pratiques de travail (FWC) en Australie et le Service fédéral de médiation et de conciliation des Etats-Unis d'Amérique (FMCS) - Un accord de partenariat public-privé (PPP) a été signé avec H&M sur les relations professionnelles et les salaires (pour le Cambodge, l'Ethiopie et le Myanmar) avec l'appui de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (ASDI) - Renforcement de la coopération avec EUROFOUND: EUROFOUND participe aux travaux de recherche menés par le BIT sur le dialogue social et la sortie de crise; le Bureau prend part aux travaux du groupe d'experts sur le projet d'EUROFOUND consacré à la négociation collective au XXI^e siècle - Le réseau de recherche a été renforcé grâce à des partenariats avec le réseau de recherche sur le droit du travail, l'Association internationale des relations professionnelles et du travail (ILERA), la Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale (SIDTSS) et d'autres instituts de recherche (par exemple l'Institut japonais pour la politique du travail et la formation)

¹ Voir document GB.326/POL/8. ² <http://www.ilo.org/ilostat>. ³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=fr>.