

**Sixième question à l'ordre du jour: Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008**

**Rapports de la Commission de la discussion récurrente: Dialogue social et tripartisme <sup>1</sup>**

*Table des matières*

	<i>Page</i>
Compte rendu des travaux.....	1
Discussion sur le point 1 .....	10
Discussion sur le point 2 .....	19
Discussion sur le point 3 .....	27
Allocutions de clôture .....	34
Discussion sur le projet de résolution et de conclusions.....	35
Remarques de clôture.....	43
Annexe .....	46

<sup>1</sup> La résolution et les conclusions soumises par la commission pour adoption par la Conférence sont publiées dans le *Compte rendu provisoire*, n° 6A.



---

## Compte rendu des travaux

1. La Commission de la discussion récurrente: dialogue social et tripartisme, instituée par la Conférence internationale du Travail à sa première séance, le 28 mai 2018, se composait initialement de 170 membres (71 membres gouvernementaux, 23 membres employeurs et 76 membres travailleurs). Pour assurer l'égalité des voix, chaque membre gouvernemental ayant le droit de vote disposait de 1 748 voix, chaque membre employeur de 5 396 voix, et chaque membre travailleur de 1 633 voix. La composition de la commission a été modifiée trois fois au cours de la session, et le nombre de voix attribuées à chaque membre a été modifié en conséquence <sup>1</sup>.

2. La commission a élu son bureau comme suit:

*Président:* M. T. Bevers (membre gouvernemental, Belgique), élu à sa première séance

*Vice-présidents:* M<sup>me</sup> D. Rudelli (membre employeuse, France) et M. P. Dimitrov (membre travailleur, Bulgarie), élus à sa première séance

*Rapporteure:* M<sup>me</sup> W.K. Nxumalo-Magagula (membre gouvernementale, Eswatini, anciennement connu sous le nom de Swaziland), élue à sa quatrième séance

3. A sa cinquième séance, la commission a désigné un groupe de rédaction chargé d'élaborer un projet de document final pour examen par la commission et composé comme suit:

*Membres gouvernementaux:* M. M.M. Loum (Sénégal), M<sup>me</sup> L. Tinyani (Afrique du Sud), M. R. Shepard (Etats-Unis), M. W. Sobers (Barbade), M<sup>me</sup> C. Hughes (Australie), M<sup>me</sup> I.A. Putri (Indonésie), M. N. Salchev (Bulgarie), M<sup>me</sup> C. Olde Olthof (Pays-Bas)

*Membres employeurs:* M<sup>me</sup> D. Rudelli (France), M<sup>me</sup> R. Hornung-Draus (Allemagne), M. T. Mackall (Etats-Unis), M. E.O. García Méndez (Mexique), M<sup>me</sup> T. Cohen (Afrique du Sud), M. T. Parkhouse (Namibie), M. N.S. Thwala (Eswatini), M. P.A. Pambudhi (Indonésie)

*Membres travailleurs:* M. P. Dimitrov (Bulgarie), M. C. Serroyen (Belgique), M. M.M. Norddahl (Islande), M. G. Zucotti (Argentine), M. K. Ross (Etats-Unis), M. E. Nadome (Kenya), M<sup>me</sup> A. Maksimovic (Australie), M. S. Zalmaa (Mongolie)

<sup>1</sup> Les modifications sont les suivantes:

- a) 29 mai: 202 membres (90 membres gouvernementaux avec 2 407 voix chacun, 29 membres employeurs avec 7 470 voix chacun et 83 membres travailleurs avec 2 610 voix chacun);
- b) 30 mai: 213 membres (96 membres gouvernementaux avec 319 voix chacun, 29 membres employeurs avec 1 056 voix chacun et 88 membres travailleurs avec 348 voix chacun);
- c) 5 juin: 123 membres (99 membres gouvernementaux avec 16 voix chacun, 8 membres employeurs avec 198 voix chacun et 16 membres travailleurs avec 99 voix chacun).

- 
4. La commission était saisie du rapport VI intitulé *Dialogue social et tripartisme*, établi par le Bureau international du Travail (ci-après le rapport du Bureau) en vue de son examen en vertu de la sixième question à l'ordre du jour de la 107<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail: «Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008».
  5. La commission a tenu sept séances.
  6. Dans ses remarques d'ouverture, le président note que le dialogue social est à la fois un objectif en soi et un moyen d'atteindre les autres objectifs que les mandants ont fixés pour l'OIT. En tant que paradigme de bonne gouvernance de l'OIT, le dialogue social doit jouer un rôle clé non seulement pour créer et distribuer les richesses, mais aussi pour supporter les coûts associés à l'activité économique d'une manière efficace, équitable, non sexiste et respectueuse de l'environnement, et il constitue donc un complément important du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ci-après Programme 2030). Historiquement, le dialogue social s'est avéré remarquablement utile et résilient en aidant les pays à naviguer entre les périodes de progrès et les périodes d'incertitude économique. Dans une époque de changement, le dialogue social doit être adapté aux besoins du moment, aux évolutions mondiales et aux diverses attentes et réalités du monde entier. Le débat en cours a pour objectif non seulement de parvenir à un consensus sur un nouveau mandat pour l'Organisation, mais aussi d'arriver à une compréhension commune de la manière dont le mandat centenaire de l'OIT en faveur de la justice sociale pourra être poursuivi dans des conditions radicalement différentes de celles dans lesquelles l'Organisation a été fondée en 1919.
  7. La commission était saisie du rapport du Bureau pour examen. Trois points étaient suggérés pour la discussion: les difficultés et les possibilités liées au renforcement du dialogue social; comment le dialogue social pourrait devenir plus inclusif et traiter les difficultés actuelles et à venir; et comment améliorer l'action de l'OIT dans le domaine du dialogue social.
  8. Le vice-président travailleur déclare que le meilleur moyen de promouvoir la justice sociale et de réduire les inégalités est la négociation collective coordonnée. Des études montrent que la négociation collective est associée à des salaires plus élevés, une plus grande sécurité pour les travailleurs et moins d'inégalités dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement. La négociation collective centralisée, sectorielle et impliquant plusieurs employeurs, ainsi que des mécanismes d'extension novateurs et juridiquement contraignants sont les outils les plus efficaces et les plus inclusifs pour promouvoir l'égalité et la justice sociale. L'OIT et ses mandants doivent placer la liberté d'association et la négociation collective au cœur de leurs efforts pour promouvoir le dialogue social afin de lutter efficacement contre les inégalités. Les célébrations du centenaire en 2019 exigent un engagement politique clair et renouvelé en faveur du dialogue social et du tripartisme fondé sur le plein respect de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et un suivi des recommandations des mécanismes de contrôle. En tant que garant de l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD), l'OIT devait mener des recherches et fournir des statistiques sur la liberté syndicale, la négociation collective et le dialogue social pour établir une base de référence et mesurer les progrès accomplis, et produire un rapport phare sur la négociation collective, les inégalités et l'impact des politiques. La réforme du système des Nations Unies pour le développement (réforme du système des Nations Unies) et les ODD fournissent l'occasion d'intégrer les normes du travail et le mécanisme de contrôle de l'OIT ainsi que le tripartisme au sein du système des Nations Unies. En outre, l'OIT doit donner la priorité à la promotion du dialogue social, du tripartisme, de la liberté d'association et de la négociation collective, ce qui devrait se refléter dans les affectations budgétaires, aujourd'hui insuffisantes. L'assujettissement

---

aux activités de ratification et à une mise en œuvre effective des normes internationales du travail devrait aussi être étendu aux accords commerciaux, aux systèmes de crédit des institutions financières internationales et à la coopération avec des organisations régionales. L'OIT doit veiller à ce que les politiques macroéconomiques promues par d'autres institutions mettent l'accent sur des mesures favorisant la croissance inclusive, le plein emploi et le travail décent par le biais de partenariats formels, comme le pacte mondial.

9. Se tournant vers des défis spécifiques, le vice-président travailleur évoque les formes atypiques d'emploi, dans lesquelles la négociation collective devrait être encouragée et le droit du travail appliqué afin de couvrir les travailleurs concernés. Considérant que l'économie des plates-formes numériques et la numérisation de la production et des services constituent un défi particulier, le groupe des travailleurs propose l'organisation d'une réunion tripartite d'experts qui serait chargée d'explorer les lacunes dans les normes du travail et de faire des recommandations.
10. Des cadres réglementaires mondiaux contraignants pour les chaînes d'approvisionnement mondiales pourraient garantir que toutes les entreprises respectent les droits de l'homme et la législation du travail tout au long des chaînes d'approvisionnement. Le groupe des travailleurs appuie les négociations en vue d'une convention plus large couvrant les droits au travail et le respect des principes du dialogue social et de la négociation collective au niveau des Nations Unies et il invite le Bureau à s'engager dans le processus.
11. Le recours accru à la production et aux services fondés sur la technologie numérique exige des niveaux élevés de cybersécurité pour protéger les systèmes et éviter les perturbations. Pour un nombre croissant de travailleurs, la «surveillance totale du lieu de travail» est une réalité, avec un contrôle continu et intrusif qui déborde parfois au-delà du lieu de travail dans la vie privée, en entraînant une surcharge de travail, un stress et des pratiques abusives à l'encontre des militants syndicaux. Le groupe des travailleurs soutient l'appel d'UNI Global Union en faveur d'une convention mondiale sur l'usage, le développement et le déploiement éthiques de l'intelligence artificielle, des algorithmes et des mégadonnées, et il demande donc au Bureau de mener des recherches et de fournir des orientations dans ce domaine, avant de convoquer une réunion d'experts pour étudier la nécessité et la portée d'une éventuelle action normative de l'OIT pour alimenter le débat mondial sur une convention plus large.
12. La vice-présidente employeuse dit que le dialogue social et le tripartisme font partie intégrante de l'ADN de l'OIT; ils sont au cœur d'un certain nombre de normes internationales du travail et constituent un élément central des travaux de recherche menés par le BIT et des programmes de renforcement des capacités et de partage des connaissances. La présente commission devrait faire porter ses travaux sur les besoins et les situations spécifiques des mandants dans chaque pays et elle devrait se fonder sur la pratique en vue de s'attaquer à des questions telles que l'avenir du travail et la révolution technologique, le Programme 2030 et la réforme du système des Nations Unies. Les discussions devraient rester ancrées dans la réalité, et les conclusions ne devraient pas offrir une réponse universelle, verticale, simplifiée outre mesure, mais jouer un rôle proactif dans la détermination des activités futures de l'OIT, lesquelles devraient être efficaces, rentables et tournées vers les besoins et les situations véritables des mandants sur le terrain.
13. Les réalités et la situation du dialogue social et des mécanismes afférents aux niveaux national et régional sont décrits dans le rapport du Bureau, mais ce dernier ne donne aucune information sur l'incidence ou les résultats des pratiques du dialogue social. Le dialogue social est surtout présenté comme une fin en soi plutôt que comme un processus. Le groupe des employeurs n'est pas d'avis que la négociation collective constitue une meilleure forme de dialogue que, par exemple, la consultation ou la coopération sur le lieu de travail, ni que les conventions collectives conclues au niveau national ou sectoriel ont, d'une certaine

---

façon, une plus grande valeur que celles conclues au niveau de l'entreprise, comme le laisse penser le rapport du Bureau. Il n'y a pas de hiérarchie des formes de dialogue social, et les accords au niveau de l'entreprise peuvent être utiles pour adapter les conditions de travail aux besoins spécifiques des travailleurs; de nombreux exemples illustrent ce point.

14. Plutôt que de promouvoir une forme particulière de dialogue social, le Bureau devrait renforcer la capacité des organisations de partenaires sociaux d'augmenter leurs effectifs, de participer au dialogue et de façonner le dialogue social conformément à leurs besoins et attentes spécifiques.
15. Le dialogue social, y compris la négociation collective, n'est pas une solution miracle permettant d'éviter la restructuration et le ralentissement de l'activité économique et sociale. Des institutions qui fonctionnent bien, des politiques appropriées destinées à soutenir la croissance économique ainsi qu'une productivité et des performances du marché du travail améliorées doivent accompagner toutes les formes de dialogue social.
16. Le groupe des employeurs est également essentiel au processus de dialogue social, lequel n'est pas réservé aux travailleurs, comme le laisse entendre le rapport du Bureau. Les effets du dialogue social sur les résultats économiques des entreprises ne sont pas évoqués. Les débats de fond ont tendance à se concentrer sur les arguments juridiques et éthiques en faveur de pratiques commerciales responsables, alors que la «perspective économique» est aussi importante, mais est souvent négligée et mal comprise.
17. Le groupe des employeurs suggère qu'il pourrait être intéressant de permettre à d'autres acteurs de participer, au cas par cas, au dialogue social, par exemple les organisations non gouvernementales (ONG). Toutefois, il existe une différence entre les partenaires sociaux dont les intérêts entrent directement en jeu et les ONG, qui ont des objectifs tout autres.
18. Plus de 60 pour cent de la population active occupée à l'échelle mondiale, soit 2 milliards de personnes vivant majoritairement dans les pays en développement, travaillent dans l'économie informelle. Ces travailleurs ne bénéficient pas de protection sociale, de droits au travail ni de conditions de travail décentes. La question soulevée porte sur la manière de répondre à ce défi de longue date, qui est associé à de nombreux problèmes sociaux.
19. La flexibilité du dialogue social fait sa force. Il a prouvé qu'il est un instrument essentiel à une gouvernance et une participation démocratiques, un moteur de stabilité économique et un outil permettant de maintenir ou de favoriser des relations harmonieuses sur le lieu de travail. L'intégration d'un ensemble de processus et d'activités – allant du partage d'informations et des consultations à des négociations aboutissant à des accords ou au simple dialogue – permet aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de convenir d'un format qui soit adapté à la situation spécifique, au contexte historique et au niveau de développement de chacun, de même qu'aux besoins et à la force des acteurs concernés.
20. Le dialogue social doit être libre, indépendant et autonome, et conduit de manière responsable.
21. Les employeurs se sont efforcés de comprendre la stratégie à moyen et à long terme de l'action de l'OIT en matière de dialogue social qui, pour l'heure, fait penser à un assemblage de résultats à court terme déconnectés les uns des autres, avec un moindre centrage sur l'impact.
22. La membre gouvernementale des Pays-Bas s'exprime au nom de l'Union européenne (UE) et de ses Etats membres ainsi que de la Norvège, pays membre de l'Association européenne de libre-échange (AELE) et de l'Espace économique européen. Les membres gouvernementaux de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la

---

Serbie, de la Bosnie-Herzégovine et de la Géorgie se rallient à la déclaration. L'oratrice fait observer que le dialogue social et le tripartisme font partie intégrante des valeurs, structures et normes de l'OIT. De même, le dialogue social fait partie intégrante des valeurs, de la gouvernance et des lois de l'UE et de ses Etats membres. L'initiative intitulée «Un nouveau départ pour le dialogue social», lancée en 2015, et le socle européen des droits sociaux vont dans ce sens.

23. Le dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché et il est une composante importante du processus d'élaboration des politiques sociales et de l'emploi au sein de l'UE. Il est fondamental pour promouvoir la justice sociale et pour mettre en œuvre toutes les normes et mesures de l'OIT. Bien que quelques nouvelles ratifications des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 aient été enregistrées depuis la précédente discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme en 2013, plus de 30 Etats Membres de l'OIT n'ont pas encore ratifié ces conventions. La ratification et la mise en œuvre universelles des conventions fondamentales de l'OIT et du protocole correspondant sont indispensables, et l'OIT devrait poursuivre ses efforts à cette fin.
24. Cinq domaines principaux méritent d'être examinés: premièrement, la défense du dialogue social et le rôle de celui-ci dans la promotion du développement durable, la lutte contre les inégalités et la gestion des changements; deuxièmement, l'importance de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, 1998 (Déclaration de 1998), et la ratification et la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT; troisièmement, la manière dont les acteurs et les mécanismes du dialogue social peuvent tirer parti des possibilités offertes et faire face aux défis d'un monde du travail en mutation en vue de mettre en œuvre l'Agenda du travail décent, de contribuer à l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail et de réaliser les ODD; quatrièmement, les thèmes et les niveaux du dialogue social, y compris les niveaux du lieu de travail et transnational, les liens entre eux et la couverture conventionnelle; et, cinquièmement, les orientations et les moyens en faveur d'un futur plan d'action sur le dialogue social, y compris le renforcement des capacités des administrations du travail et des organisations de travailleurs et d'employeurs, les activités normatives, la consolidation du rôle du dialogue social dans le domaine du commerce durable et dans d'autres contextes.
25. La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, indique que le dialogue social et le tripartisme sont confrontés à de nombreuses difficultés telles que le caractère évolutif du travail et des relations d'emploi, l'affaiblissement des institutions du marché du travail et la multiplication des emplois informels. Néanmoins, parce qu'ils constituent la pierre angulaire de l'OIT, le dialogue social et le tripartisme doivent être renforcés, intégrés dans une approche inclusive, adaptés et placés au cœur de tous les programmes et activités de l'Organisation. Les conclusions devraient fournir des solutions et des stratégies pertinentes et pratiques qui permettent au dialogue social de s'adapter et de faire preuve de souplesse face à l'évolution constante des relations professionnelles. Elles devraient également traiter du dialogue social aux niveaux transnational et national, de la manière de renforcer ce dialogue à différents échelons et de l'importance de consolider les systèmes d'administration du travail, entre autres.
26. La membre gouvernementale de l'Inde mentionne les dernières évolutions telles que la révolution technologique, l'émergence de nouvelles formes d'emploi et l'informalisation croissante, qui exigent un renforcement du dialogue social et du tripartisme. Toutefois, il faut que la nature essentielle du tripartisme reste intacte, car un arrangement tripartite élargi risquerait de ne plus être axé sur les questions fondamentales du travail. Les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient plutôt être encouragées à prendre en compte les opinions des organisations de la société civile et d'autres acteurs. Le dialogue social bipartite est important pour les questions liées à la productivité telles que la fixation des salaires. L'OIT devrait se concentrer sur le renforcement des capacités des mandants tripartites. Dans

---

un monde du travail en mutation, les mandants doivent s'adapter et renforcer leur présence et leur champ d'action.

- 27.** La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant au nom du groupe gouvernemental, indique que, dans un monde du travail en mutation, la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs est plus importante que jamais. Cette coopération tripartite devrait se concrétiser tant au cours de la présente session de la Conférence internationale du Travail que pendant les délibérations du Conseil d'administration. Chaque partie devrait respecter les divergences d'opinion et travailler dans un esprit de coopération pour parvenir à un consensus.
- 28.** La membre gouvernementale des Etats-Unis indique que chaque pays a des capacités et des défis distincts qu'il convient d'aborder avec une forme appropriée de dialogue social. Il n'existe pas de modèle universel répondant à toutes les situations et approches nationales. Néanmoins, tous les pays peuvent mettre en place une certaine forme de dialogue social, qui fera partie des divers outils contribuant à protéger les droits des travailleurs, augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail tout en promouvant des entreprises productives, durables et rentables. L'intervenante espère que la commission parviendra à adopter des conclusions concises fournissant des orientations concrètes sur la manière dont l'OIT peut utiliser au mieux les moyens dont elle dispose pour faire progresser le dialogue social, conformément à son programme et budget et à son plan stratégique.
- 29.** Le membre gouvernemental du Népal dit que le dialogue social est le point de départ de l'établissement et de la promotion des normes du travail et des principes et droits fondamentaux au travail, ainsi qu'un moyen d'atteindre les ODD. Le dialogue social est un moyen démocratique de s'attaquer aux questions sociales complexes du Programme 2030, et un moyen de promouvoir l'appropriation, la participation, l'inclusion, la légitimité et la stabilité sociale.
- 30.** Le membre gouvernemental de la Turquie fait observer que les défis tels que l'inégalité croissante des revenus, la nature changeante du travail et l'augmentation de l'informalité mettent en péril le dialogue social; de plus, les migrations, la crise des réfugiés et d'autres phénomènes ont également des répercussions profondes sur le monde du travail. Dans ces circonstances, les gouvernements ont la responsabilité de soutenir le dialogue social et le tripartisme aux fins d'une bonne gouvernance. L'intervenant se félicite de l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail et estime que, pour promouvoir le dialogue social à l'échelle des pays, l'Organisation devrait adopter une approche multidimensionnelle, compte tenu de sa structure à plusieurs niveaux.
- 31.** La membre gouvernementale de l'Australie reconnaît que la discussion est une excellente occasion pour les mandants de l'OIT de démontrer que le dialogue social et le tripartisme sont aussi pertinents aujourd'hui qu'à l'époque de la création de l'Organisation. Le dialogue social est essentiel à la résolution des problèmes mis en évidence dans le rapport du Bureau, mais de nombreux pays se heurtent à des obstacles structurels et politiques pour mettre en place un dialogue social inclusif et productif. L'intervenante espère prendre connaissance de moyens pratiques et novateurs de renforcer les capacités et de créer les conditions nécessaires à un véritable dialogue social, notamment pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans les institutions nationales de dialogue social. Elle salue l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, notamment ses processus de dialogue national qui mettent en valeur le dialogue social.
- 32.** La membre gouvernementale de la Chine indique que, ces dernières années, le monde du travail a connu des transformations rapides. Il est donc important de repenser le dialogue social et le tripartisme afin d'orienter l'action future de l'OIT. Elle décrit l'expérience de son pays concernant la création d'un mécanisme tripartite national visant à coordonner les



---

relations professionnelles à cinq niveaux différents. Le gouvernement de la Chine continuera de construire des relations professionnelles harmonieuses et de s'engager dans le dialogue social.

- 33.** La membre gouvernementale du Canada indique qu'un dialogue social fructueux prend du temps et devrait être continu. Il doit y avoir des mécanismes pour renouveler le dialogue, l'alimenter et faire en sorte qu'il reste pertinent. La flexibilité devrait également être un élément central étant donné qu'il n'existe pas d'approche universelle. Le dialogue social aide les parties à mieux comprendre leurs points de vue et intérêts respectifs et à instaurer la confiance et le respect en cas d'accord ou de désaccord sur les questions essentielles. Chacun a un rôle important à jouer dans le dialogue social. Celui-ci repose sur des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs fortes et indépendantes, dotées de capacités techniques et de l'accès à l'information dont elles ont besoin pour mener à bien leurs activités. Les gouvernements devraient s'appuyer sur la législation et les politiques pour créer un climat dans lequel les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent mener librement leurs activités, sans crainte de représailles, et protéger la liberté d'association et le droit de négociation collective.
- 34.** Le membre gouvernemental de l'Éthiopie dit que le dialogue social et le tripartisme peuvent apporter une croissance meilleure et plus inclusive et un développement stable à différents niveaux, ce qui profitera à tous. L'Éthiopie a ratifié les conventions de l'OIT relatives au dialogue social, et le conseil consultatif sur les relations de travail fournit des avis au ministre sur les politiques et législations relatives aux relations professionnelles, aux conditions de travail et à la sécurité et à la santé des travailleurs. Malgré les efforts déployés, le taux de syndicalisation et les effectifs des organisations d'employeurs et de travailleurs ont été relativement faibles ces dix dernières années.
- 35.** La membre gouvernementale de la Colombie décrit l'engagement de son pays en faveur du dialogue social et des principes et droits fondamentaux au travail. La Commission permanente de coordination des salaires et des politiques du travail a contribué à la résolution des conflits du travail au niveau national et à l'amélioration des relations professionnelles. La recherche du consensus n'est pas une tâche facile, mais le rapprochement des partenaires sociaux et du gouvernement est une condition essentielle pour promouvoir la paix, la confiance et la transformation sociales. Le dialogue social et la législation du travail établie de manière collective favorisent les entreprises durables, garantissent les droits des travailleurs et contribuent au développement d'une société prospère. Des initiatives telles que le pacte mondial renforcent le dialogue social en réunissant différents acteurs pour améliorer la coopération et la résolution des conflits. L'action de l'OIT devrait inclure la formation, l'organisation de campagnes, les activités de promotion et de coopération pour le développement, ainsi que la constitution d'alliances et l'échange de bonnes pratiques sur le dialogue social pour instaurer la confiance et contribuer à la prévention des conflits.
- 36.** La membre gouvernementale de la Belgique appelle l'attention sur le fait que son pays possède une longue tradition en matière de dialogue social, dont la pratique remonte à presque cent ans. Les périodes de crise et les évolutions dans le monde du travail remettent en question les outils du dialogue social, mais un dialogue social constructif reste la clé d'un progrès social et économique durable. Des organisations d'employeurs et de travailleurs pleinement représentatives, à même d'élaborer librement leurs propres stratégies, sont indispensables. La Belgique soutient les efforts de l'OIT visant à promouvoir la ratification universelle des conventions fondamentales, y compris les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, ainsi que d'autres conventions et recommandations sur le dialogue social. La négociation collective, notamment au niveau sectoriel, conduit à des solutions gagnant-gagnant et assure une répartition plus équitable des salaires et de la sécurité sociale. Le rôle des pouvoirs publics est de développer un cadre juridique et un climat propice au dialogue social et d'agir en tant

---

que facilitateur. Il n'existe pas de modèle uniforme de dialogue social, car le processus doit être défini par les partenaires eux-mêmes.

- 37.** La membre gouvernementale de la Suède estime qu'il est plus important que jamais d'améliorer le dialogue social dans toutes les parties du monde. Le pacte mondial intitulé «Ensemble pour le travail décent et la croissance inclusive», un partenariat multipartite, permettra de renforcer le dialogue social et les organisations d'employeurs et les syndicats. Le potentiel du dialogue social pour promouvoir l'égalité entre les sexes, stimuler la productivité et relever efficacement les défis du changement technologique et de l'avenir du travail doit faire l'objet d'une plus grande attention. Le pacte mondial, qui compte actuellement plus de 90 partenaires et qui suscite un grand intérêt de la part des entreprises, permettra d'accroître la base de connaissances, de fournir une plate-forme de partage des expériences et bonnes pratiques et de mieux faire connaître les avantages du dialogue social. Avant le lancement de ce pacte, les syndicats et les organisations d'employeurs, tant au niveau international qu'au niveau national, ont été consultés sur cette initiative.
- 38.** Le membre gouvernemental des Philippines indique que son pays a notifié plusieurs conventions de l'OIT portant sur le dialogue social. Les conseils tripartites pour la paix sociale et les conseils régionaux des salaires se sont penchés sur la sécurité sociale, la santé nationale, la conciliation et la médiation, ainsi que sur les processus d'arbitrage. Malgré cela, il reste encore de nombreux défis et opportunités liés au renforcement du dialogue social.
- 39.** Le membre gouvernemental du Japon donne une description du Conseil tripartite des politiques du travail, qui a débattu d'importantes questions concernant les politiques du travail au Japon. Réagissant au fait que le rapport du Bureau mentionne de profonds désaccords entre les partenaires tripartites du conseil, l'orateur souligne que le projet de loi contenait des avancées décisives, à la suite de consultations tripartites, et qu'il a été soumis avec succès à la Diète. Il reste que le taux de syndicalisation a diminué, et les travaux devraient continuer pour maintenir de bonnes relations travailleurs-direction. Les Etats Membres devraient ratifier la convention n° 87, et le Bureau devrait recenser et partager les bons exemples.
- 40.** Le membre gouvernemental de la France déclare que le dialogue social est une valeur fondamentale de son pays et qu'il doit être placé au cœur des réponses à apporter aux mutations actuelles pour relever les défis et réaliser le Programme 2030. Les initiatives telles que le pacte mondial doivent être saluées. Le plan d'action du BIT devra être concis et contenir des orientations sur le rôle de l'OIT en matière de dialogue social transnational, qui peut constituer un levier d'action pour l'OIT, à l'aube de son deuxième siècle d'existence. En particulier, la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 devrait être encouragée. Le dialogue social apportera une contribution positive à la réalisation des ODD ainsi qu'à la réforme du système des Nations Unies.
- 41.** Le membre gouvernemental du Sénégal fait part aux délégués des avancées obtenues dans son pays, notamment en ce qui concerne la mise en œuvre de l'ODD 8. Des progrès ont été accomplis dans les domaines du dialogue social et du tripartisme (tenue de conférences sociales, réalisations du Haut Conseil du dialogue social), de la négociation collective dans les secteurs privé et public (négociation de conventions collectives, signatures d'accords dans le public), de même que dans la représentativité syndicale (tenue d'une élection générale et d'une élection sectorielle de représentativité). D'autres progrès sociaux ont également été accomplis, notamment l'augmentation de l'âge de la retraite, la revalorisation des pensions de retraite et la réforme de l'assurance-maladie obligatoire.
- 42.** Le représentant de l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) déclare que les conseils économiques et sociaux et institutions similaires favorisent le dialogue social et procèdent à l'analyse de sa situation

---

actuelle. L'AICESIS compte plus de 60 conseils ayant le statut d'adhérent agissant, dans le cadre d'une représentativité territoriale équilibrée, sur le fonctionnement des institutions de dialogue social. Le dialogue social joue un rôle essentiel pour surmonter les difficultés rencontrées sur le marché du travail, en particulier le chômage des jeunes, le chômage des personnes âgées, le chômage des personnes handicapées, la discrimination fondée sur le sexe et le travail non déclaré. Les représentants de la société civile, de l'économie d'une manière générale et de la société civile organisée sont présents dans un grand nombre de conseils, et certains d'entre eux se penchent maintenant sur la protection de l'environnement, ainsi que sur d'autres questions d'intérêt mondial telles que l'économie numérique. L'échange de bonnes pratiques et d'expériences permet d'apporter des informations utiles sur le fonctionnement des institutions.

43. La représentante de StreetNet International déclare que son organisation représente une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables, qui se heurtent à bon nombre de graves difficultés. Les travailleurs de l'économie informelle doivent être reconnus afin d'être en mesure d'engager des négociations collectives avec leurs homologues, par exemple les autorités publiques locales. Il est nécessaire d'inclure ces travailleurs dans le dialogue social pour parvenir à une croissance inclusive et socialement durable et pour atteindre d'autres buts importants. Des approches innovantes existent à cet égard. L'oratrice exhorte les membres de la commission à œuvrer à l'inclusion des travailleurs de l'économie informelle dans le dialogue social et à adopter un système tripartite élargi.
44. Le représentant de la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) soutient le groupe des travailleurs et met l'accent sur l'importance de la liberté syndicale et du droit de négociation collective. Faisant référence à plusieurs difficultés présentes dans son secteur, telles que le classement erroné des chauffeurs à la demande dans la catégorie des entrepreneurs indépendants et la rémunération inférieure aux niveaux de salaires minima de nombreux chauffeurs employés par les entreprises de transport en réseau, il exhorte l'OIT à organiser une réunion tripartite afin d'aborder ces questions. L'ITF cherche à garantir la représentation des travailleurs informels des transports au sein du dialogue social, avec pour objectif ultime de voir ces travailleurs intégrer l'économie formelle. L'orateur fournit des exemples de mise en œuvre réussie d'un accord applicable à la chaîne logistique du transport en Australie et de partenariats avec les gouvernements du Qatar et des Emirats arabes unis visant à protéger les travailleurs des transports. Certains faits nouveaux dans d'autres pays, tels que l'adoption d'une législation nationale qui restreint, entre autres, le droit de grève des travailleurs des transports, et le déclin de la négociation collective aux niveaux sectoriel et national, constituent des sujets de préoccupation pour l'ITF. Pour ce qui est de la situation des travailleurs au regard de l'emploi, l'orateur estime que la création d'une catégorie intermédiaire entre celle des salariés et celle des sous-traitants indépendants ne suffira pas à garantir une protection intégrale des travailleurs, en particulier dans le cas des relations de travail déguisées. Enfin, l'orateur indique qu'une lettre de l'ITF en faveur du pacte mondial sera distribuée prochainement.
45. Le représentant de l'Internationale des services publics (ISP) dit que sa fédération déplore la réduction unilatérale des salaires appliquée au personnel des organisations du système des Nations Unies. Les fonctionnaires du BIT devraient être en mesure de faire valoir leurs droits syndicaux et leurs droits au travail fondamentaux tels que la négociation collective. Le dialogue social cristallise le respect des droits syndicaux. Les Etats Membres de l'OIT devraient lever tous les obstacles au dialogue social et défendre expressément le droit des travailleurs du secteur public à la négociation collective, en même temps que leur droit d'organisation. Le faible taux de ratification de la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, reflète le peu d'intérêt que manifestent de nombreux gouvernements à l'égard de la capacité des travailleurs du secteur public à prendre part au dialogue social. Certaines évolutions positives sont évoquées, notamment des exemples d'instauration d'un dialogue social impliquant les travailleurs de l'économie informelle, y

---

compris dans le secteur formel. Les droits d'organisation et de négociation collective sont nécessaires à l'avènement d'un dialogue social authentique dans des cadres tripartites et, pour ce qui est des travailleurs des services publics, bipartites. En raison de l'évolution du monde du travail, les Etats Membres de l'OIT doivent impérativement respecter ces droits en vue d'assurer une plus grande justice sociale et de parvenir à un développement inclusif et durable.

46. Le représentant de la Confédération latino-américaine et caribéenne des travailleurs de l'Etat dit que le tripartisme et la négociation collective sont importants pour la Confédération ibéro-américaine des inspecteurs du travail, qu'il représente également. Dans certains pays, l'inspection du travail a été privatisée, et les inspecteurs du travail doivent se contenter de superviser les questions de sécurité et santé au travail (SST) au profit des entreprises. En revanche, des inspecteurs du travail forts et indépendants, comme le préconisent les conventions pertinentes, assurent le suivi des conventions collectives et protègent les droits des travailleurs en insistant sur la nécessité d'une régularisation lorsqu'il n'y a pas de possibilité d'emploi formel.
47. Le représentant du Syndicat des inspecteurs du travail du Brésil dit que le gouvernement du Brésil a récemment approuvé une réglementation du travail qui a donné lieu à une hausse de l'informalité et des formes d'emploi précaires. L'orateur a sollicité l'appui du BIT afin de veiller à ce qu'il y ait suffisamment d'inspecteurs du travail et afin de garantir leur indépendance.
48. La vice-présidente employeuse dit que le processus et les formes de dialogue social doivent être définis par les partenaires sociaux eux-mêmes. Toutes les formes de dialogue social sont importantes et il faudrait promouvoir le dialogue à tous les niveaux, de l'échelon national à celui de l'entreprise. Le groupe des travailleurs espère que la discussion aboutira à l'élaboration d'un plan d'action concis.
49. Le vice-président travailleur se félicite que la commission ait décidé de se fonder sur les conclusions de la discussion récurrente sur le dialogue social adoptées à la 102<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail en 2013 et que certains gouvernements aient appelé à la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Pour ce qui est de la lutte contre l'informalité, le tripartisme au sein de l'OIT ne doit pas être remis en cause. La question du dialogue tripartite élargi nécessite un examen approfondi. La recommandation (n<sup>o</sup> 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, donne des orientations claires à cet égard. L'orateur réaffirme que le dialogue social est bénéfique non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les employeurs et les gouvernements.
50. Le membre gouvernemental du Brésil, exerçant son droit de réponse, explique que l'année précédente son gouvernement a adopté, à l'issue de consultations approfondies avec le ministère public, une réglementation pour lutter contre toutes les formes de travail analogues à l'esclavage. Un instrument normatif adopté en janvier 2018 a renforcé le cadre juridique de la lutte contre ces pires formes de travail. Le ministère du Travail demande l'autorisation d'organiser un nouvel examen pour le recrutement d'inspecteurs du travail afin de pallier les pénuries de personnel. La législation du travail du Brésil remonte à 1943 et doit être mise à jour pour répondre aux défis de l'économie du XXI<sup>e</sup> siècle; toutefois, les droits du travail consacrés à l'article 7 de la Constitution sont pleinement préservés.

## Discussion sur le point 1

51. La vice-présidente employeuse déclare en premier lieu que le dialogue social est rendu possible par des cadres institutionnels et juridiques spécifiques, qui trouvent leur fondement dans le contexte historique et politique d'un pays, ainsi que dans sa situation économique.

---

Le dialogue social est entravé lorsque les syndicats et les organisations d'employeurs ne peuvent pas se constituer ou représenter leurs membres, lorsqu'un environnement propice fait défaut, lorsqu'il est fait obstacle au dialogue ou que ses résultats sont ignorés par les gouvernements. En même temps, le dialogue social contribue à prévenir des problèmes sociétaux plus importants tels que les conflits et les troubles sociaux; il peut contribuer à améliorer la gouvernance démocratique et à favoriser la résilience en période de transition et de choc économique.

- 52.** L'oratrice explique ensuite que le dialogue tripartite au plus haut niveau se déroule principalement au sein des conseils économiques et sociaux nationaux ou des établissements similaires. Ces institutions sont très bien placées pour établir ou réviser les politiques lorsque des changements se produisent ou sont nécessaires, et elle donne pour exemple le pacte tripartite sur la politique sociale signé aux Pays-Bas en 2013 et le pacte tripartite sur la compétitivité signé en Finlande en 2016. Le dialogue social est possible du fait de l'existence de cadres enracinés dans l'environnement historique et politique et respectueux de celui-ci. Bien que plus de 80 pour cent des Etats Membres de l'OIT soient dotés d'institutions nationales de dialogue social, le bon fonctionnement de celles-ci dépend de leur niveau de préparation, du soutien financier dont elles disposent, de leur représentativité et de leur capacité à présenter et à produire des résultats concrets qui reflètent le contexte national.
- 53.** Le dialogue social repose sur la présence de syndicats et d'organisations d'employeurs, mais il est tout aussi important que leurs membres aient le libre choix de s'affilier à ces organisations, conformément à l'article 2 de la convention n° 87 concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical de l'OIT. Ces principes devraient être appliqués dans chaque pays. Le dialogue social bipartite se révèle utile pour favoriser l'échange d'informations et la négociation de conventions collectives sur des sujets tels que l'emploi, la santé et la sécurité, l'organisation du travail, les accords salariaux, les conditions de travail, les régimes de retraite et la formation. Les discussions bipartites sans ingérence du gouvernement permettent également d'instaurer un climat de confiance et d'élaborer des approches sur mesure pour répondre à des défis concrets au niveau sectoriel ou au niveau de l'entreprise. En France, par exemple, la réforme du marché du travail de 2017 a donné aux travailleurs davantage de possibilités de négocier des conventions collectives au sein des petites et moyennes entreprises (PME).
- 54.** Le dialogue social transnational se tient au niveau mondial dans le cadre de processus intergouvernementaux et multilatéraux, en particulier par l'intermédiaire de l'OIT elle-même. Il se produit également au niveau régional par le biais d'initiatives d'intégration régionale, d'accords bilatéraux et multilatéraux, d'initiatives multipartites et d'accords-cadres bilatéraux entre des entreprises et des fédérations syndicales internationales. Les accords-cadres internationaux (ACI) bilatéraux sont limités à un petit nombre d'entreprises, dont la grande majorité ont leur siège dans l'UE.
- 55.** Le dialogue social régional dans l'UE a donné l'occasion à des groupes de pays de discuter de sujets d'intérêt commun tels que l'emploi des jeunes et l'évolution démographique en Europe, ce qui a débouché sur la signature d'un cadre d'action sur l'emploi des jeunes (2013) et d'un accord sur le vieillissement actif (2017).
- 56.** Aucune forme de dialogue social n'est meilleure qu'une autre. Malgré la promotion par l'OIT d'un dialogue centralisé au plus haut niveau ou au niveau sectoriel, les recherches de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) sur la négociation collective axée sur les performances des marchés du travail, publiées en mars 2018, montrent qu'en moyenne, dans les pays de l'OCDE, les salaires des travailleurs couverts par des accords négociés à l'échelon de l'entreprise sont supérieurs à ceux des travailleurs non couverts par la négociation collective, alors que les salaires des travailleurs couverts par la négociation au niveau sectoriel sont similaires à ceux des travailleurs non protégés, ce qui

---

semble indiquer que la négociation décentralisée s'accompagne de certains avantages. La coopération sur le lieu de travail aide les PME à faire l'expérience du dialogue social et peut contribuer à améliorer les conditions de travail et permettre aux travailleurs non syndiqués d'accéder aux informations les intéressant. La capacité des parties impliquées dans le dialogue social est importante pour atteindre les objectifs sociaux et économiques.

- 57.** L'ingérence gouvernementale injustifiée et les décisions unilatérales prises par un gouvernement posent des défis aux processus de dialogue social. Ainsi, en Roumanie, le gouvernement a adopté une loi modifiant fondamentalement le système de couverture de la sécurité sociale sans consultation préalable des partenaires sociaux; de même, en Grèce, durant la crise économique, le gouvernement n'a ni facilité un véritable dialogue ni encouragé des échanges approfondis entre les partenaires sociaux sur des questions relatives à la réglementation du marché du travail, même si la situation est en cours d'amélioration. Les arguments en faveur du dialogue social ne sont pas toujours évidents; au Cambodge, par exemple, les entreprises ont des difficultés à ouvrir des négociations avec les 17 syndicats présents dans une seule usine, tous avec des demandes différentes. Parmi les autres problèmes figurent l'informalité croissante, le poids réduit de la représentation des partenaires sociaux dans le monde du fait d'une réduction significative des effectifs syndicaux, et la tendance à promouvoir le tripartisme élargi comme future forme de dialogue social sans tenir compte de la représentation induite de parties ayant des intérêts particuliers. Des difficultés sous-jacentes plus générales, comme la faiblesse économique d'un pays ou les dispositions obsolètes de la législation du travail, peuvent également entraver la mise en œuvre et l'application effective de législations ou de politiques du travail nouvelles ou révisées. A titre d'exemple, en Belgique, l'absence de dispositions sur le règlement des différends nuit à la confiance entre les partenaires sociaux, et les syndicats n'ont pas de personnalité juridique si bien qu'ils ne peuvent pas être tenus responsables du non-respect des conventions collectives conclues.
- 58.** Le fonctionnement efficace du dialogue social se heurte à des difficultés pratiques, comme le chevauchement de certaines formes de dialogue social, qui est source de double emploi et de confusion, et le peu de temps disponible pour les processus de dialogue social. En outre, le dialogue social n'est toujours pas fondé sur des données factuelles et pertinentes et parfois le niveau de représentation n'est pas assez élevé pour faire autorité; de plus, les décisions issues du dialogue social dans le secteur public sont parfois contraignantes pour le secteur privé même s'il n'a pas été consulté dans le cadre d'un processus représentatif.
- 59.** Le processus de réforme du système des Nations Unies ne prend pas la pleine mesure de la structure tripartite de l'OIT, ce qui peut avoir des répercussions importantes sur les institutions de dialogue social. D'une manière similaire, le système des Nations Unies ne saisit pas la diversité des voix des entreprises établies et légitimes, y compris les organisations d'employeurs, avec lesquelles il convient de collaborer.
- 60.** Les employeurs sont pleinement engagés en faveur du dialogue social, mais sont particulièrement préoccupés par le pacte mondial qui, selon eux, met en péril la nature même du dialogue social du fait que les organisations d'employeurs n'ont pas été consultées aux niveaux national et international et que les employeurs n'ont pas été associés à son élaboration. Les employeurs ne comprennent pas la valeur ajoutée du pacte mondial, qui fait double emploi avec d'autres processus existants, comme le pacte mondial des Nations Unies, notamment en matière d'établissement de rapports. Les employeurs sont également inquiets de l'importance injustifiée qu'il accorde aux ACI.
- 61.** Les mécanismes de prévention et de règlement des conflits sont des moyens rapides, non bureaucratiques, peu coûteux et confidentiels de résoudre les conflits du travail, qui peuvent se substituer aux procédures judiciaires formelles. L'inclusion des partenaires sociaux est

---

capitale pour la mise en place et le fonctionnement de ces mécanismes. Ainsi, en Espagne, le Service interconfédéral de médiation et d'arbitrage (SIMA) s'est révélé très efficace.

62. Les défis et les possibilités liées au renforcement du dialogue social diffèrent selon les pays, les secteurs et les situations. Les conclusions de cette commission devraient intéresser les 187 Etats Membres de l'Organisation. Le dialogue social requiert le respect, la promotion et la réalisation des droits fondamentaux des travailleurs et des employeurs; des ressources suffisantes et un environnement favorable à ce processus et à la mise en œuvre effective des résultats attendus; un renforcement de la culture de consultation des partenaires sociaux sur les politiques du travail; l'indépendance de leurs organisations; des efforts accrus de la part des deux partenaires sociaux pour accroître leur représentativité et leur cohésion; et des efforts accrus des deux parties pour engager un dialogue constructif et responsable, en recherchant des solutions visant à promouvoir des entreprises durables, le travail décent et la paix sociale.
63. Le vice-président travailleur dit que les questions portant sur la confiance entre les partenaires sociaux sont nécessaires pour stimuler les discussions de la commission. De grosses difficultés persistent concernant l'accès des travailleurs aux droits fondamentaux. Si l'on se focalise sur les solutions, le dialogue social suppose un environnement favorable dans lequel les droits de la personne et les droits des travailleurs sont protégés, à commencer par la liberté syndicale et le droit de négociation collective pour tous les travailleurs dans tous les secteurs et les types d'emploi, principes et droits fondamentaux au travail qui doivent être respectés par tous les Etats Membres, indépendamment de leur niveau de développement. Les gouvernements ont l'obligation de promouvoir un environnement propice à la négociation collective et au dialogue social, cette responsabilité étant clairement établie dans les normes internationales du travail.
64. S'agissant de ce qui ne fonctionne pas, les participants ont mentionné les réformes du marché du travail qui ont effectivement affaibli les mécanismes de dialogue social, telles que la négociation décentralisée, qui permet aux entreprises de s'écarter des conventions collectives conclues à des niveaux supérieurs, augmentant les seuils de représentativité, réduisant les droits des travailleurs en matière de protection et de couverture sociales et accroissant les inégalités.
65. Un environnement favorable au dialogue social et à la négociation collective doit pouvoir s'appuyer sur un système national coordonné d'administration du travail. Les institutions du marché du travail souffrent toujours d'un financement insuffisant ou sont confrontées depuis peu à des réductions budgétaires suite aux pressions exercées sur les dépenses publiques et ne peuvent pas être efficaces faute d'une couverture et d'une portée suffisantes. En outre, des relations professionnelles de qualité dans le secteur public, notamment le droit de grève, non seulement améliorent les conditions de travail des travailleurs dans le pays, mais également promeuvent des services publics de qualité. Lorsqu'il est soutenu par le gouvernement, le tripartisme peut fonctionner efficacement dans les pays ayant une faible densité syndicale.
66. Des négociations centralisées et coordonnées entraînent une meilleure couverture et une réduction des inégalités salariales. Les conventions collectives multi-employeurs ont généralement un champ d'application plus vaste, qui englobe notamment les travailleurs occupant un emploi atypique, les travailleurs temporaires ou intérimaires et les travailleurs des PME. Les participants ont mentionné l'efficacité de la négociation collective sectorielle et nationale en Afrique du Sud, en Malaisie, au Brésil, en Uruguay et au Sénégal.
67. La négociation collective est également un outil important pour l'amélioration des revenus des femmes, des minorités et des jeunes. Les pays caractérisés par une couverture conventionnelle plus élevée ont des écarts de rémunération entre hommes et femmes moins

---

marqués. La publication intitulée *World Employment and Social Outlook – Trends 2018* (Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2018) (résumé en français seulement) fait apparaître un lien positif entre les pays et les institutions de négociation salariale où les relations professionnelles sont caractérisées par une plus grande cohésion et une meilleure coordination et de meilleurs indicateurs globaux sociaux et du travail. La faible progression des salaires réduit la demande globale et a un impact négatif sur la création d'emplois, la productivité et la croissance économique globale. Les questions de productivité, de performance économique, de rémunération et de qualité du travail devraient être à l'ordre du jour des négociations.

- 68.** Les relations professionnelles, y compris la négociation collective, contribuent à absorber les chocs et à préserver l'emploi, à améliorer les résultats et les gains de productivité des entreprises, à gérer les conflits, en vue de parvenir à des lieux de travail et des sociétés équitables et stables, à favoriser les ajustements dans le cadre de la reprise après une crise économique, à aider à améliorer la conception des systèmes de formation et à retenir la main-d'œuvre qualifiée, à créer un environnement favorable aux entreprises durables et à contrebalancer les risques dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
- 69.** Les politiques nationales pourraient étendre la couverture de la négociation collective pour plus d'équité salariale en promouvant des accords juridiquement contraignants et des accords au niveau sectoriel ou national, et en promouvant des mécanismes d'extension, afin de couvrir tous les travailleurs. La négociation collective constitue une importante réponse aux déficits de travail décent pour de nombreux types d'emplois atypiques. Des exemples existent, où les conventions collectives couvrent les travailleurs temporaires, les travailleurs intérimaires, les travailleurs indépendants, entre autres, et même les travailleurs domestiques en Argentine et en Uruguay. Dans le même esprit, les organes de contrôle de l'OIT se sont félicités des réformes entreprises par des pays comme l'Irlande pour ouvrir la négociation collective à certaines catégories de travailleurs indépendants ou pour permettre aux syndicats de négocier collectivement dans des secteurs possédant une forte proportion de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.
- 70.** Comme indiqué dans les normes internationales du travail, la coopération sur le lieu de travail devrait être complémentaire de la négociation collective, et les deux doivent être bien distinctes. Des pratiques réussies de relations professionnelles saines ont été observées dans de nombreux pays en développement et économies émergentes, comme l'Afrique du Sud et le Brésil, où le dialogue social joue un rôle important dans l'établissement de politiques en matière de salaire minimum.
- 71.** Le dialogue social s'est avéré particulièrement utile pour prévenir les crises ou y répondre et générer de la résilience, par exemple en Tunisie, mais aussi au Brésil et en Afrique du Sud, où les syndicats ont joué un rôle important dans la transition vers la démocratie, l'intégration dans l'économie mondiale et le renforcement des normes du travail.
- 72.** Au niveau national, la grande majorité des pays ont créé des organes tripartites de dialogue social tandis que divers pactes sociaux négociés visent, entre autres choses, à renforcer la stabilité et la paix, à faciliter l'intégration des réfugiés sur le marché du travail et à traiter les questions liées à l'avenir du travail, y compris l'exploration de nouveaux mécanismes tels que le recours aux technologies de l'information et aux communautés virtuelles pour organiser et représenter les travailleurs indépendants, les sous-traitants indépendants et les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques.
- 73.** Les initiatives de dialogue social transnational sont particulièrement utiles, par exemple au sein des communautés d'intégration économique dans le cadre d'accords de commerce et d'investissement bilatéraux ou des activités mondiales des entreprises multinationales.



- 
74. Les négociations du Forum de négociation internationale comprennent à la fois des négociations centrales et des négociations locales, ce qui permet d'élaborer des principes de base qui peuvent ensuite être incorporés dans des arrangements locaux spécifiques. Cette approche unique des négociations salariales constitue le seul exemple de négociation collective internationale. La Commission paritaire maritime est un organe permanent bipartite qui propose au Conseil d'administration ses avis sur les questions touchant au domaine maritime, y compris sur les normes susceptibles de s'appliquer à l'industrie maritime. L'une des attributions spécifiques de cette commission est la mise à jour du salaire minimum de base du matelot qualifié. C'est le seul mécanisme international statutaire de fixation des salaires.
75. La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales) de l'OIT répond concrètement à la nécessité de soutenir la concertation entre les entreprises multinationales et les représentants des travailleurs concernés, en particulier les syndicats, au sujet de l'application des principes de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Parmi les nombreuses initiatives volontaires, les ACI négociés entre les multinationales et les fédérations syndicales internationales sont les outils du dialogue social transnational les plus aboutis à ce jour. Il conviendrait de les promouvoir davantage, de les renforcer et d'en élargir le champ d'application. Des pratiques innovantes ont été observées, qui ont permis d'étendre la teneur des accords aux salaires et aux conditions de travail.
76. Si le dialogue social doit être évolutif, souple, réactif et novateur pour pouvoir relever les défis du monde du travail d'aujourd'hui et de demain, les droits et principes fondamentaux et indispensables sont la liberté syndicale et la négociation collective. Des voix indépendantes pour les travailleurs et les employeurs et des accords négociés feront que le dialogue social sera efficace et contraignant et entraînera les changements nécessaires pour que la mondialisation fonctionne pour tous.
77. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, de la Géorgie, du Monténégro et de la Serbie, ainsi que de la Norvège, pays membre de l'AELE et de l'Espace économique européen, souligne l'importance de créer un cadre juridique et institutionnel favorable au dialogue social, de soutenir des partenaires sociaux forts et représentatifs et de promouvoir le dialogue social à différents échelons, y compris aux niveaux du lieu de travail et transnational. Des conventions collectives à des niveaux et à des degrés de couverture appropriés sont des outils indispensables à la fixation des salaires, à la définition des conditions de travail et à d'autres aspects liés au travail profitables aux travailleurs et aux employeurs. Un dialogue institutionnalisé entre les partenaires sociaux et les gouvernements au niveau national, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, est essentiel à l'élaboration des politiques. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux est primordial, et les résultats positifs des interventions en matière de dialogue social menées par le BIT sont notables.
78. Le dialogue tripartite et bipartite a également lieu au niveau européen, y compris dans les comités d'entreprise. Les accords d'entreprise transnationaux, notamment les ACI, sont des outils utiles pour promouvoir le travail décent et gérer le changement dans les entreprises multinationales et dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Les partenaires sociaux peuvent également jouer un rôle dans le règlement des conflits, collectivement ou individuellement. Toutefois, le règlement des conflits individuels ne saurait remplacer le droit de recourir à la justice, et il ne saurait contrevenir à la législation.
79. La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, rappelle que les individus devraient pouvoir se faire entendre dans les processus décisionnaires qui les concernent. La complexité des chaînes d'approvisionnement

---

mondiales impose de créer de nouveaux espaces pour le dialogue social transnational. Parmi les difficultés qui se posent en matière de dialogue social figurent les éléments suivants: l'accent mis sur le règlement des conflits plutôt que sur leur prévention; l'inefficacité de la communication entre les travailleurs et les employeurs; les faibles taux de syndicalisation; le manque de données sur l'impact des structures de dialogue social; l'absence de politiques permettant de faciliter la négociation collective et le dialogue social dans l'économie informelle; l'augmentation des formes atypiques d'emploi; les mesures prises par les employeurs à l'encontre des syndicats; la prolifération des syndicats et la concurrence négative au sein même du mouvement syndical; l'absence de critères clairs permettant de déterminer et de reconnaître l'organisation des travailleurs et des employeurs la plus représentative; le manque de représentativité des groupes d'intérêt minoritaires ou l'ouverture insuffisante à ces groupes. Les ministères en charge des questions de travail accordent peu d'intérêt et de financements à ces aspects, et de nombreux Etats Membres doivent renforcer la capacité de l'ensemble des participants au dialogue social.

- 80.** La membre gouvernementale du Danemark souligne que le dialogue social est un facteur décisif pour instaurer un marché du travail solide et pacifique et un développement durable. Le Danemark dispose d'organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et responsables qui réglementent les salaires et les conditions de travail fondamentales. Des accords tripartites ont été conclus sur des questions telles que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail.
- 81.** La membre gouvernementale de la Suisse donne des exemples d'institutions de dialogue social existant aux niveaux national et des cantons. Des instances de conciliation sont mises à disposition gratuitement; des conventions collectives définissent les salaires dans certaines branches d'activité et offrent une protection contre la concurrence d'entreprises dissidentes; et les partenaires sociaux contrôlent que les entreprises étrangères respectent bien les conditions minimales de salaire et de travail.
- 82.** La membre gouvernementale de l'Indonésie fait remarquer que la coopération bipartite peut permettre de recenser les difficultés constatées dans les entreprises à un stade précoce. Le gouvernement soutient le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs. Le dialogue social peut faire intervenir d'autres acteurs majeurs tels que des universitaires et des spécialistes, et il peut impliquer le recours aux technologies.
- 83.** La membre gouvernementale de la Norvège indique que 30 Etats Membres de l'OIT n'ont pas encore ratifié les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et que de nombreux autres rencontrent des obstacles au niveau de l'application de ces instruments. La négociation collective garantit des conditions de travail décentes et des écarts salariaux moindres, tout en préservant la compétitivité des entreprises. Le dialogue social est également utilisé pour répondre à d'autres questions telles que l'intégration des réfugiés sur le marché du travail. Le dialogue social et le tripartisme forment un processus permanent basé sur la confiance. Les Etats peuvent apprendre les uns des autres de manière à créer leurs propres modèles de réussite.
- 84.** La membre gouvernementale du Canada souligne les mutations du monde du travail, qui englobent notamment de faibles taux de syndicalisation et de nouvelles technologies. Le dialogue social joue un rôle préventif non négligeable. Au niveau fédéral, le gouvernement propose des séances de formation communes portant sur les plaintes et la médiation, des ateliers sur mesure dédiés aux dynamiques et à la communication au sein d'une équipe et des ateliers publics consacrés aux négociations mettant en jeu des intérêts et aux relations professionnelles.
- 85.** Le membre gouvernemental des Philippines déclare que la loi sur le tripartisme de 2013 a institutionnalisé les mécanismes tripartites aux niveaux national, régional et local et qu'elle a établi les critères permettant de déterminer les organisations les plus représentatives. En ce

---

qui concerne les formes atypiques d'emploi et la régularisation des travailleurs, les partenaires tripartites conviennent d'une liste, établie par décret, des activités pouvant être sous-traitées, et ils s'entendent pour procéder à des inspections dans certains établissements, la régularisation de 300 000 travailleurs étant envisagée en 2018.

- 86.** Le membre gouvernemental de la Malaisie dit que le dialogue social a un rôle clé à jouer dans la révision des décrets concernant les salaires minima dans son pays, notamment par le biais de consultations approfondies menées par le Comité technique consultatif national des salaires. La dernière révision du taux de salaire minimum de 2016 repose également sur des consultations publiques nationales avec les représentants des entreprises, des syndicats locaux et des ONG.
- 87.** La membre gouvernementale de l'Australie déclare que les difficultés auxquelles son pays est confronté ne peuvent être résolues par le seul gouvernement. Ainsi, les partenaires sociaux sont sollicités dans le cadre de consultations formelles et informelles sur une série de questions liées au monde du travail. Les partenaires sociaux peuvent par exemple présenter des communications sur certaines questions au tribunal indépendant des relations sur le lieu de travail, qui à son tour les consulte au sujet des manières possibles d'améliorer ses propres procédures. Le dialogue social transnational a des effets positifs, particulièrement en temps de crise ou lorsqu'il s'agit de faire face à de nouveaux défis. A la suite du dialogue national sur l'avenir du travail organisé par l'Australie dans le cadre de l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, des améliorations ont été apportées, avec notamment l'ajout d'une séance supplémentaire de la Commission tripartite des affaires internationales du travail chaque année. Les ODD constituent une excellente opportunité d'action tripartite sur des questions d'importance mondiale, en particulier l'objectif 8 et certaines initiatives ciblées telles que la Coalition internationale pour l'égalité de rémunération et l'Alliance 8.7.
- 88.** Le membre gouvernemental du Mexique met en avant les efforts déployés par son pays pour renforcer le dialogue social bipartite et tripartite, et notamment la négociation collective. L'établissement de comités mixtes employeurs-travailleurs créés sur le lieu de travail illustre l'efficacité du dialogue social bipartite en tant que facteur de paix sociale sous l'angle bipartite. L'orateur énumère les nombreuses commissions et institutions tripartites existantes. La coopération sur le lieu de travail et la négociation collective sont essentielles pour accroître la compétitivité, la formalisation et la productivité. Le dialogue social est également indispensable pour parvenir à faire face aux évolutions économiques, technologiques et du marché du travail et à élaborer des stratégies permettant d'y répondre.
- 89.** La membre gouvernementale de l'Inde affirme que son pays est attaché à un dialogue social constructif, conformément à la convention n° 144. L'Inde dispose d'un mécanisme bien établi de consultations tripartites à plusieurs échelons, à savoir aux niveaux de l'établissement, de l'entreprise, sectoriel et national. Les principales difficultés résident dans la large part qu'occupe l'économie informelle et dans la prolifération des formes atypiques d'emploi en Inde, qui ne sont pas incluses dans les mécanismes de dialogue social existants. Ces mécanismes doivent être étendus et renforcés afin d'inclure les travailleurs et les employeurs de l'économie informelle, des plates-formes et des plates-formes numériques. L'importance croissante du dialogue social transnational est également reconnue.
- 90.** Le membre gouvernemental du Niger indique que son pays a ratifié les conventions n°s 87 et 98 et que les organes de dialogue social ont été mis en place. Il évoque les principaux défis du dialogue social dans le contexte de la mondialisation et de l'internationalisation de la production, qui conduisent à un accroissement des inégalités et à l'exclusion sociale. L'ampleur de l'économie informelle et le manque de ressources à la disposition des services d'inspection du travail constituent d'autres défis importants. D'autres solutions en vue de renforcer l'efficacité du dialogue social ont été mentionnées, comme le renforcement des

---

capacités techniques des acteurs du dialogue social et un meilleur accès aux informations pertinentes.

91. Le membre gouvernemental du Japon mentionne deux grands problèmes dans son pays, à savoir la baisse du taux d'affiliation syndicale et le manque de clarté quant au rôle des représentants des travailleurs dans les entreprises n'ayant pas de syndicat. Il se réjouit de connaître les expériences d'autres pays en la matière.
92. Le membre gouvernemental de l'Égypte fait observer que le dialogue social est indispensable pour prendre les meilleures décisions en vue de la protection des intérêts des travailleurs et des employeurs. L'incompréhension entre les diverses parties, l'absence de partenaires sociaux solides, de cadre juridique national et de volonté politique font partie des principaux problèmes évoqués. En 2014, un conseil national tripartite de dialogue social a été créé en vertu du décret n° 1027. En 2017, le ministère du Travail a lancé une campagne de sensibilisation au dialogue social, qui a été étendue à toutes les provinces avec l'aide des partenaires sociaux.
93. Le vice-président travailleur se félicite du soutien des gouvernements aux activités de renforcement des capacités et de l'appui qu'ils apportent aux partenaires sociaux représentatifs en tant que mesures propices à l'efficacité et à l'efficacéité du dialogue social et de la négociation collective. Abordant brièvement la question de la représentativité, l'intervenant dit que, depuis plusieurs décennies, les démocraties subissent des attaques de diverses origines. Les mesures de déréglementation et d'austérité ont affaibli le pouvoir de négociation des syndicats, et leur densité et la couverture conventionnelle est en diminution. Depuis la chute du mur de Berlin, le dialogue social est perçu comme un concept général plutôt que comme un outil au service d'une répartition équitable des richesses. S'agissant de la prolifération des syndicats au Myanmar, la seule solution consiste à se syndiquer au niveau sectoriel et à recourir à la négociation collective à l'échelle des secteurs. De nombreux exemples illustrent cela non seulement en Europe, mais également en Amérique latine, en Afrique et en Asie.
94. La vice-présidente employeuse souligne les différences qui existent d'un pays et d'un secteur à l'autre quant aux problèmes et aux possibilités de dialogue social. Pour combler les lacunes de mise en œuvre entre la loi et la pratique, il faut s'attaquer aux facteurs économiques et sociaux sous-jacents propres à un pays et centrer les efforts sur l'appui à la croissance, à l'emploi et à des marchés dynamiques, avec l'aide d'un dialogue social fort ne se limitant pas à la négociation collective.
95. Afin de respecter la diversité du dialogue social à l'échelle mondiale, il importe que le débat ne soit pas centré sur l'Europe. Elle énumère six principaux facteurs qui sont essentiels au renforcement du dialogue social, à savoir le respect des principes et droits fondamentaux au travail, des ressources suffisantes et un environnement propice au dialogue social et à la réalisation de ses objectifs, une culture accrue de la consultation des partenaires sociaux, des organisations indépendantes de travailleurs et d'employeurs, des efforts accrus pour améliorer la représentativité des partenaires sociaux et un renforcement des capacités des partenaires sociaux à engager un dialogue social efficace.
96. Le président conclut la discussion en récapitulant les éléments nécessaires au renforcement du dialogue social. Le dialogue social repose sur des partenaires sociaux libres et à même de s'acquitter de leurs fonctions et sur l'existence de diverses institutions chargées du dialogue social. Les conditions préalables essentielles au dialogue social sont la liberté d'association, un cadre juridique approprié et le respect des résultats du dialogue social. Les partenaires sociaux doivent être forts, bien organisés, fédérateurs et responsables, et le dialogue social doit inclure toutes les catégories de travailleurs et d'employeurs, y compris ceux engagés dans de nouveaux secteurs tels que l'économie des plates-formes et des plates-formes

---

numériques. La confiance entre les partenaires sociaux et les gouvernements est également primordiale, même s'il s'agit d'une notion intangible. En outre, le dialogue social est universel, mais il revêt différentes formes – tripartite et bipartite – selon les pays, pour diverses raisons historiques et politiques. Sa forme doit être définie avec les partenaires sociaux. Les points importants sont les suivants: la qualité des résultats du dialogue social, la résilience, la capacité d'adaptation et la facilité de gestion des différents systèmes de dialogue social. En ce qui concerne les niveaux du dialogue social, il n'y a pas d'accord sur ce qui constitue le niveau optimal, mais les participants reconnaissent la complémentarité des différents niveaux. Parmi les défis mis en évidence en matière de dialogue social transnational figurent la difficulté de réunir des partenaires sociaux qui ont chacun leur propre culture du dialogue social et les questions liées à la mise en œuvre des résultats du dialogue. L'OIT doit consolider les résultats du dialogue social transnational. Pour ce qui est du règlement des conflits, les systèmes individuels et collectifs doivent venir compléter le système judiciaire, sans qu'il y ait ingérence des autorités publiques.

## Discussion sur le point 2

97. Le vice-président travailleur précise que les changements induits par la technologie, la démographie, la mondialisation et les changements climatiques ne sauraient être invoqués pour justifier la précarité de la main-d'œuvre, mais devraient être examinés en vue de remédier aux inégalités. La liberté d'association et la négociation collective devraient être placées au cœur des activités futures de l'OIT afin de progresser en s'appuyant sur le dialogue social. Les pressions exercées dans les chaînes d'approvisionnement mondiales provoquent une baisse des salaires et des conditions de sécurité dans les entreprises fournisseurs. Les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration sur les entreprises multinationales peuvent atténuer ces incidences négatives sur le travail décent et ouvrir la voie à une meilleure réglementation. Le dialogue social et la négociation collective au niveau transnational sont essentiels pour donner effet au cadre de référence des Nations Unies en termes de respect et de réparation.
98. S'agissant des travailleurs occupant des formes atypiques d'emploi et des travailleurs de l'économie informelle, la recommandation n° 204 fournit des orientations utiles sur l'élaboration de mécanismes de représentation des travailleurs de l'économie informelle, et la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, sur l'extension des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs. La Réunion tripartite d'experts sur les formes atypiques d'emploi (2015) a exhorté l'OIT à s'efforcer de renforcer les capacités des travailleurs occupant un emploi atypique de négocier avec les employeurs. Il existe de bons exemples de mise en place de mécanismes d'extension de la couverture conventionnelle aux travailleurs non syndiqués et vulnérables et d'imposition des mêmes obligations à tous les employeurs.
99. La négociation collective devrait être au centre des efforts visant à faire face aux transformations technologiques dans le monde du travail, qui exigent de plus en plus des résultats négociés et des solutions, notamment pour les travailleurs vulnérables des économies de plates-formes et de plates-formes numériques. Ces travailleurs sont souvent exclus du champ d'application de la protection légale octroyée aux travailleurs sous contrat de travail. L'intervenant cite des exemples de constitution de syndicats de travailleurs des plates-formes et des plates-formes numériques au Royaume-Uni et d'autres expériences positives dans les pays suivants: Australie, Etats-Unis, Suisse, Argentine, Brésil, Colombie, Indonésie et Afrique du Sud. En Europe, des syndicats se sont penchés sur l'organisation en syndicat des travailleurs à la demande et des plates-formes et développent des stratégies pour mettre en place des mécanismes de négociation au niveau sectoriel. La Cour suprême de Californie a adopté le concept de présomption de la relation de travail, dans le cadre duquel

---

le fardeau de la preuve du contraire incombe à l'entreprise. Il est nécessaire d'entreprendre d'autres travaux de recherche sur la façon dont la négociation collective peut permettre aux travailleurs vulnérables non syndiqués d'accéder à un emploi décent et de recenser les bonnes et les mauvaises pratiques. L'intervenant lance un appel pour l'organisation d'une réunion d'experts sur le travail décent en faveur des travailleurs des économies de plates-formes et de plates-formes numériques.

- 100.** Des changements radicaux sont nécessaires pour apporter de véritables solutions aux changements climatiques. Les travailleurs se sont engagés à participer activement à un nouvel accord fondé sur le cadre pour une transition aux fins d'une transition vers une économie à faible émission de carbone.
- 101.** Abordant la question de l'évolution démographique, l'intervenant dit que le dumping social, le travail forcé et les mauvaises conditions de travail sont monnaie courante parmi les travailleurs migrants. Les partenaires sociaux doivent être consultés sur les politiques migratoires, et l'OIT devrait s'investir dans les pactes mondiaux sur les migrations et les réfugiés afin de garantir le plein respect des principes de dialogue social et de tripartisme. Le vieillissement de la population est un autre phénomène important, et les politiques des institutions financières internationales et de la troïka ont des effets négatifs sur les travailleurs du fait, par exemple, des réformes unilatérales des régimes de pension. L'OIT devrait promouvoir des consultations tripartites sur les réformes du travail et des retraites et veiller à ce que les politiques des institutions financières internationales ne soient pas préjudiciables en termes de travail décent.
- 102.** L'intervenant fait part de plusieurs violations des droits syndicaux, faisant observer que la représentativité des syndicats ne pouvait être discutée que dans le contexte d'un environnement «favorable» aux droits syndicaux. L'augmentation des formes atypiques d'emploi a été préjudiciable à la capacité d'organisation des syndicats. L'OIT doit fournir une assistance aux Etats Membres pour renforcer les institutions de dialogue social tripartite en tant que mécanismes efficaces pour mener des discussions sur les questions sociales et économiques dans le monde du travail.
- 103.** La vice-présidente employeuse déclare que les changements qui se produisent simultanément et à un rythme croissant dans le monde du travail offrent de nombreuses possibilités, mais posent en même temps des défis considérables à la société, avec des implications non seulement pour le dialogue social et les partenaires sociaux, mais aussi pour la gouvernance plus large du marché du travail. Le rythme du changement a eu une incidence directe sur le milieu des affaires. Comme la durée de vie moyenne des entreprises diminue rapidement, celles-ci doivent être plus souples, innovantes et réactives. Les attentes des clients augmentent et évoluent rapidement, et les restructurations sont de plus en plus courantes. La flexibilité sur le lieu de travail, qu'il s'agisse de temps de travail ou de lieu de travail, est la principale caractéristique de ce qu'on appelle le «nouveau monde du travail». La définition du «lieu de travail» a été élargie pour englober tous les endroits où les individus exercent leurs fonctions. Les compétences et l'éducation sont de plus en plus importantes dans le contexte de la numérisation et de l'évolution technologique rapides et doivent être adaptées en conséquence. Le nouveau monde du travail exige que les systèmes de protection sociale soient modernisés. De plus en plus fréquemment, les gens changent d'emploi, passant du statut de salarié à celui de travailleur indépendant (ou vice versa) et/ou associent emploi et entreprise parallèle ou d'autres activités, comme les études ou les responsabilités familiales. Ces évolutions exigent la mise en place de systèmes de protection sociale modernisés, viables et durables, avec des droits transférables et une reconnaissance à l'échelle mondiale. Il faut également des filets de sécurité adaptés pour garantir une transition sans heurt d'un emploi à l'autre.

- 
- 104.** L’Afrique du Sud offre un bon exemple de dialogue positif au niveau national sur les changements dans le monde du travail, puisque le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) a accueilli un dialogue national sur l’avenir du travail, soutenu par des recherches menées par des experts financés par l’OIT. La recherche et les données occupent une place essentielle dans ce domaine.
- 105.** Les systèmes de relations professionnelles et les modèles de dialogue social établis sont confrontés à un certain nombre de défis dans un monde du travail en mutation. La représentativité et la légitimité des partenaires sociaux est une question particulièrement importante. Le taux de syndicalisation a considérablement reculé au cours des trente dernières années. Les organisations d’employeurs font preuve d’une plus grande stabilité, mais les deux partenaires sociaux doivent aller plus efficacement à la rencontre de membres potentiels. Ils devraient également accroître leur capacité afin d’adapter en amont leur offre et leurs priorités aux réalités et aux besoins changeants de leurs membres. L’enjeu est la pertinence, l’efficacité, la légitimité et le caractère inclusif du dialogue social. Il faut aussi prendre en compte le type de travailleurs et d’entreprises que les partenaires sociaux représentent, de même que la part importante et, dans certains cas, croissante de l’informalité.
- 106.** Les employeurs sont très préoccupés par le concept de «tripartisme élargi». L’inclusion d’autres acteurs, comme les ONG, ne doit pas se faire au détriment du dialogue social. Pour un certain nombre de raisons, ils sont tout aussi préoccupés par les mesures visant à encourager l’OIT à promouvoir des ACI. Les ACI sont ancrés dans le contexte européen, et ce qui fonctionne dans l’UE pourrait ne pas bien fonctionner dans d’autres régions. De nombreux outils remplissent les mêmes fonctions que les ACI, notamment les politiques de responsabilité sociale des entreprises (RSE), les codes de conduite des fournisseurs et les systèmes de prévention et de règlement des conflits. Les ACI représentent une approche essentiellement descendante, les fédérations syndicales internationales cherchant à conclure des ACI avec des entreprises d’envergure mondiale; ils fonctionnent principalement en dehors des systèmes nationaux de dialogue social et n’impliquent donc pas les organisations nationales d’employeurs et de travailleurs.
- 107.** Dans certains pays, l’évolution de la nature du travail a conduit à une discussion sur la question de savoir si les travailleurs indépendants doivent être traités comme des «salariés» et/ou autorisés à négocier collectivement. Pour les employeurs, les véritables travailleurs indépendants ne sont pas assimilables aux travailleurs salariés engagés dans une relation de travail; en tant que tels, ils n’entrent pas explicitement dans le champ d’application de la convention n° 98. En outre, dans de nombreux pays, cette approche peut être en contradiction avec le droit de la concurrence, car on pourrait estimer que les prestataires de services indépendants créent une entente pour fixer les prix sur le marché.
- 108.** Les organisations d’employeurs prennent un certain nombre de mesures pour conserver leurs membres et en attirer de nouveaux, par exemple: des activités de sensibilisation plus dynamiques; une plus grande visibilité dans les médias; des efforts accrus pour attirer les PME et/ou les multinationales en tant que membres; la création de différents types d’adhésion assortis d’offres de services différentes; et la fourniture d’une formation nouvelle ou de meilleure qualité.
- 109.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, ainsi que de la Norvège, pays membre de l’AELE et de l’Espace économique européen, déclare que la mondialisation et l’évolution technologique offrent des possibilités et posent des problèmes s’agissant du niveau et de la structure de l’emploi, ont un impact sur les relations de travail et soulèvent un certain nombre de questions dans des domaines tels que l’assurance sociale et la fiscalité du travail, la qualité de l’emploi et les compétences nécessaires. En favorisant de meilleures conditions de travail, le dialogue social a le potentiel

---

de réduire la rotation de personnel, de favoriser la rétention des compétences et de renforcer les mesures d'incitation pour que les travailleurs et les entreprises investissent dans le capital humain. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux participent à l'identification des besoins en compétences, à la conception des programmes d'enseignement et de formation, ainsi qu'à la conception et à la gestion des mesures de formation.

- 110.** Le dialogue social doit répondre aux nouvelles formes de travail et inclure la population croissante de personnes engagées dans des formes atypiques d'emploi. Lorsque cela est approprié et conforme à la coutume et aux pratiques des Etats, il faudrait élargir le champ d'application des conventions collectives à ces groupes souvent exclus du système de négociation. Cette question a notamment été abordée dans le Socle européen des droits sociaux, proclamé en 2017. Le dialogue social peut également être un instrument efficace pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. A titre d'exemple, l'oratrice cite les accords conclus aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise dans les pays de l'UE, ainsi que des résultats du dialogue social européen sur l'écart de rémunération entre hommes et femmes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 111.** Il existe de nombreux autres exemples dans l'UE où le dialogue social bipartite a permis de relever efficacement les défis du changement économique, social et technologique et de saisir les opportunités associées. Des déclarations communes sur l'impact de la numérisation ont été adoptées dans un certain nombre de secteurs; des conventions collectives ont permis d'anticiper les changements structurels et de gérer les transitions; et un partenariat tripartite européen pour l'intégration a été signé en décembre 2017. Le dialogue social est également essentiel dans le domaine de la protection sociale, en particulier pour relever le défi de l'évolution démographique.
- 112.** Face à l'intégration internationale croissante, les entreprises multinationales comptant plus de 1 000 travailleurs dans l'UE ont le droit d'établir des comités d'entreprise européens tandis que, dans les entreprises adoptant le statut de société européenne ou résultant d'une fusion transnationale, des mécanismes permettent l'information et la consultation des travailleurs à l'échelon européen, ainsi que la participation de salariés au niveau du conseil d'administration. Un nombre croissant d'accords d'entreprise transnationaux, y compris d'ACI, ont également été conclus. Les pays de l'UE reconnaissent qu'il leur appartient de promouvoir un programme de transformation en faveur du développement durable, notamment en soutenant le dialogue social et le tripartisme.
- 113.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, résume comment le dialogue social peut contribuer à relever les défis de la technologie, de la démographie, du changement climatique, des risques environnementaux et de la mondialisation continue de la production; en veillant à ce que les partenaires sociaux comprennent que la nouvelle façon de voir le monde du travail est arrivée; en abordant la question de la vie privée des travailleurs; en répondant au besoin urgent de recherche et de connaissances; en introduisant des programmes novateurs de création d'entreprise pour recycler les travailleurs et les employeurs dans le contexte des technologies émergentes; et en alignant les législations du travail sur l'évolution du monde du travail. En ce qui concerne les chaînes d'approvisionnement mondiales, les entreprises multinationales pèsent de manière disproportionnée sur la fluidité des mouvements internationaux de main-d'œuvre, et elles doivent être considérées comme des parties prenantes de premier plan afin d'assurer leur participation et de garantir leur coopération dans les nouvelles formes de travail. Il faudrait promouvoir des programmes visant à soutenir une responsabilisation à haut niveau et la prestation de services de qualité, l'utilisation des technologies de l'information et des plates-formes électroniques, ainsi que des modèles de financement novateurs afin d'accroître le nombre de membres des organisations de travailleurs et d'employeurs. Les travailleurs du secteur informel et les partenaires sociaux non traditionnels devaient être inclus dans les modalités réglementant le dialogue social, et des cadres juridiques favorisant l'inclusion et



---

la représentativité devraient être envisagés. La décentralisation du dialogue social doit faire l'objet d'une attention prioritaire, et il conviendrait de légiférer en la matière.

- 114.** Le membre gouvernemental de l'Iraq remet en question un certain nombre de termes couramment utilisés au sein de la commission, tels que «inclusif» et «syndicats les plus représentatifs». Il est important de reconnaître que les ONG et les autres acteurs sociaux non traditionnels gagnent en importance, à mesure que la prévalence des syndicats diminue. Il demande si la commission ne serait pas en fait bien avisée d'élargir le dialogue et «d'inclure» à d'autres acteurs et si l'exclusion d'organisations moins représentatives revient à ignorer les droits des travailleurs représentés par ces organisations. En réponse à la préoccupation du groupe des employeurs selon laquelle des décisions unilatérales sont parfois prises par les gouvernements, l'orateur mentionne le cas de la fixation du salaire minimum, dans lequel son gouvernement a joué un rôle de médiateur.
- 115.** La membre gouvernementale de l'Inde indique que son pays possède un grand secteur informel, en particulier dans les secteurs agricole et rural, et que le dispositif national comprend un mécanisme institutionnalisé pour le renforcement des capacités des travailleurs non syndiqués et que les petits syndicats sont associés à ces travailleurs. Compte tenu du rôle croissant de la technologie dans le monde du travail, il serait impératif de placer les compétences et l'employabilité au centre du dialogue social. Cela serait particulièrement important au niveau de l'entreprise, car les travailleurs dont les compétences n'ont pas été actualisées risquent le licenciement. L'oratrice met en garde l'OIT contre tout écart par rapport à la structure tripartite traditionnelle. Plutôt que de mettre en œuvre un dialogue social tripartite élargi, les organisations de travailleurs et d'employeurs devraient être encouragées à intégrer les points de vue d'autres acteurs pertinents.
- 116.** Le membre gouvernemental du Niger se concentre sur la question de l'inclusion et souligne qu'un dialogue social inclusif est crucial pour une bonne gouvernance. Il plaide pour un tripartisme élargi, en ajoutant que l'évolution des besoins sociétaux pèse sur le mécanisme même du dialogue social, et plus particulièrement sur les acteurs sociaux en marge, tels que les travailleurs à domicile, les ONG et les microentreprises. Il serait important de promouvoir le dialogue social auprès de ces groupes d'acteurs sociaux, car leurs activités sont susceptibles de se développer.
- 117.** Le membre gouvernemental des Philippines cite quelques initiatives prises par son gouvernement qui soulignent l'importance du dialogue social. Le Programme de développement des organisations de travailleurs (WODP) vise à renforcer les organisations de travailleurs, y compris les organisations de travailleuses, en consolidant leurs capacités en tant que partenaires indépendants et actifs dans le développement national. Dans le but de renforcer les services d'inspection au niveau de l'entreprise, les syndicats et leurs membres ont été habilités à mener des activités d'inspection. En 2017, 149 partenaires sociaux ont reçu une formation sur le droit du travail et la législation sociale, dont 128 ont reçu l'autorisation de mener des inspections. Afin d'accroître le nombre de membres d'organisations d'employeurs et de travailleurs, une mesure législative a été présentée au Congrès qui abaisse le nombre minimum d'adhérents requis pour l'enregistrement des syndicats, accorde aux travailleurs membres de coopératives le droit de s'auto-organiser et de se constituer en syndicats ou d'adhérer à une organisation de leur choix.
- 118.** Le membre gouvernemental du Mexique estime que le dialogue social est essentiel pour établir le cadre de la coopération entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que des établissements d'enseignement en vue d'élaborer des politiques novatrices et intégrées répondant aux nouveaux paradigmes et à l'évolution des besoins. Le programme Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a été élaboré pour améliorer et mettre à jour les compétences des travailleurs âgés et met en œuvre la stratégie visant à promouvoir la création de centres spécialisés pour identifier les compétences des personnes handicapées.

---

Ce programme a permis à plus de 173 000 personnes (127 000 personnes âgées et plus de 47 000 personnes handicapées) de trouver un emploi entre janvier 2016 et février 2017. Il a également soutenu la transition des travailleurs vers l'économie formelle, ce qui a permis de réduire l'informalité de 60 à 56,8 pour cent entre 2013 et 2017, chiffre le plus bas depuis 2005.

- 119.** La coopération transversale entre les ministères devrait être encouragée pour promouvoir de nouvelles activités économiques, soutenir les travailleurs pendant la transition vers de nouveaux types d'emplois et assurer la qualité de l'emploi dans une économie numérique. Il est essentiel de combler les déficits de compétences, notamment dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, des sciences, de l'ingénierie et des mathématiques, de sorte que la plate-forme en ligne Programa de capacitación a distancia para trabajadores (PROCADIST) a contribué à la mise à jour des compétences de travailleurs et à la formation de plus de 100 000 travailleurs entre janvier 2013 et mars 2017. Des cadres juridiques ont été élaborés pour introduire des aménagements du temps de travail tout en protégeant les droits au travail, y compris le salaire minimum et la SST. La réforme de la législation du travail adoptée en 2012 vise à reconnaître et à réglementer l'externalisation, l'emploi temporaire, le télétravail et d'autres formules de travail flexibles afin de protéger les droits des travailleurs.
- 120.** La membre gouvernementale de la Suisse voit la nécessité d'établir les conditions-cadres pour promouvoir le travail décent et permettre la transition vers une économie verte. L'OIT devrait contribuer à cet effort. Le réchauffement climatique et les incidences de notre mode de consommation montrent la nécessité d'une coordination et d'une solidarité entre les Etats. Les crises de diverse nature requièrent des partenaires sociaux réactifs, avec des capacités d'expertise spécifiques. L'OIT doit être capable de prendre des décisions rapides pour répondre aux changements du marché du travail, notamment ceux causés par les nouvelles technologies, et doit assurer la cohérence entre l'initiative verte et l'initiative sur l'avenir du travail.
- 121.** Le membre gouvernemental de la Papouasie-Nouvelle-Guinée souligne les nombreux défis auxquels son pays est confronté en tant que petite économie insulaire du Pacifique. Le changement climatique et l'activité tectonique s'accompagnent de graves répercussions sur la vie des familles et des travailleurs, et il y a eu récemment plusieurs catastrophes naturelles sans précédent. L'orateur apprécie l'assistance du BIT, mais estime qu'il faut aussi que les employeurs, les travailleurs et les gouvernements réagissent rapidement et de manière coordonnée. La responsabilité de la gestion des conséquences des catastrophes naturelles n'incombe pas à une seule partie, mais elle doit être partagée, ce qui implique une approche harmonisée et tripartite du sauvetage, du rapatriement et de la réinsertion des travailleurs expatriés et des travailleurs nationaux. L'intervenant appelle l'attention sur l'absence de syndicats forts pour traiter avec les multinationales dans les pays tels que le sien et sollicite l'appui de l'OIT pour renforcer les politiques nationales visant à garantir des pratiques commerciales éthiques lors de catastrophes naturelles.
- 122.** La membre gouvernementale du Danemark déclare que les sociétés, les industries et les travailleurs devront être de plus en plus réactifs pour assurer la durabilité économique et sociale et l'inclusion face aux changements technologiques. Le Conseil du changement danois, composé de syndicats, d'organisations d'employeurs, d'entrepreneurs, de jeunes, de représentants du gouvernement et autres, se penche sur les principaux thèmes et défis liés à l'avenir du travail en confrontant différents points de vue, idées et visions en vue d'élaborer des solutions communes. L'oratrice signale aussi une convention collective conclue entre une plate-forme numérique de services de nettoyage (Hilfr) et la Fédération unitaire des travailleurs danois, garantissant à ses travailleurs les mêmes droits qu'aux autres travailleurs du marché du travail danois.

- 
- 123.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis note que le défi le plus ambitieux consiste à doter les travailleurs de demain des compétences nécessaires dans un monde où la maîtrise de la technologie sera essentielle. L'élaboration de programmes de développement des compétences efficaces exige une interaction entre les partenaires tripartites. Aux Etats-Unis, le dialogue entre les partenaires tripartites aux niveaux régional et local permet de faire correspondre les emplois et les compétences, avec l'appui de programmes de sensibilisation aux droits. Le dialogue social jouera un rôle crucial pour aider les individus, les entreprises et les pays à rester compétitifs dans le monde de demain. L'orateur insiste sur le fait que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont des institutions libres et indépendantes et que les gouvernements ne devraient ni favoriser ni entraver la formation de ces organismes librement constitués.
- 124.** La membre gouvernementale de l'Egypte déclare que le dialogue social bipartite ou multipartite peut contribuer à améliorer les cadres politiques visant à faire face aux changements technologiques, démographiques et climatiques. Les pouvoirs publics devraient activement participer au dialogue et apporter leur soutien administratif et technique. L'investissement dans le dialogue social tripartite, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs, intéresse tout le monde, car il conduit à des résultats bénéfiques. Les pouvoirs publics doivent, en lien avec l'économie des plates-formes, apporter un soutien permettant aux trois parties prenantes d'examiner les politiques et les stratégies pertinentes. Une nouvelle loi, adoptée en 2017, a permis d'accroître la participation des organisations de travailleurs, ce qui permet à tous les partenaires de participer au dialogue social sur un pied d'égalité.
- 125.** Le membre gouvernemental de la Fédération de Russie indique que le rôle et les modalités du tripartisme au niveau national sont particulièrement importants pour trouver des solutions étant donné la transformation actuelle des formes d'emploi, les nouveaux modèles d'activité et les conséquences des migrations de main-d'œuvre. Toutefois, cela ne doit pas nuire à la négociation bipartite aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, qui offre une certaine flexibilité notamment pour ce qui est de la fixation des salaires et de la détermination des conditions de travail, conformément aux spécificités sectorielles. Il est nécessaire d'adopter une législation afin de surmonter certaines difficultés, il est préférable d'informer le gouvernement d'un problème le plus tôt possible. L'orateur prend l'exemple du travail intérimaire dans son pays, où les consultations tripartites menées au niveau national ont abouti à la décision selon laquelle ces travailleurs devraient recevoir un salaire au moins équivalent à celui des autres travailleurs au sein de l'entreprise, quel que soit le secteur. Plus les organisations de travailleurs et d'employeurs comptent d'adhérents, plus le dialogue social est efficace. L'orateur décrit un mécanisme national, institué au sein du ministère du Travail, qui permet de demander l'extension des conventions collectives sectorielles ayant été négociées.
- 126.** Le membre gouvernemental du Kenya dit que le dialogue social est un outil fiable permettant de s'attaquer à des problèmes tels que le creusement des inégalités de revenus, les changements qui surviennent dans les relations d'emploi et la réduction des dépenses publiques. Un système d'administration du travail solide est nécessaire pour soutenir le dialogue social aux niveaux de l'entreprise, sectoriel et national. Afin de mettre en œuvre la législation du travail et de garantir le respect des conventions internationales ayant été ratifiées, le gouvernement emploie 50 inspecteurs du travail et de la SST. Une loi visant à réglementer l'emploi des travailleurs kenyans à l'étranger a été adoptée et elle est particulièrement centrée sur les activités des agences de recrutement privées. Les accords bilatéraux sur le travail conclus avec les pays de destination comportent des dispositions portant sur la protection des travailleurs vulnérables et les salaires minima. Ces deux dernières années, 20 nouveaux syndicats ont vu le jour au Kenya dans les secteurs nouveaux et émergents. Toutefois, la multiplication des syndicats ne doit pas être encouragée, car elle pourrait être un obstacle à l'efficacité du dialogue social.

- 
- 127.** Le membre gouvernemental du Mali dit qu'il faut tenir compte des travailleurs des plates-formes et que les gouvernements doivent élaborer des lois en vue de remédier aux effets des changements technologiques. Les politiques sociales doivent intégrer les nouvelles formes d'emploi dans la négociation collective. Les compétences des partenaires sociaux doivent être renforcées afin de leur permettre de fédérer de nouveaux adhérents. Le Mali a entrepris un examen approfondi des conventions collectives depuis 2005 dans l'ensemble des secteurs. Les négociations menées au niveau de l'entreprise ont abouti à la conclusion de conventions collectives, notamment sur les salaires.
- 128.** Le membre gouvernemental du Sénégal dit que les dernières mutations qui affectent le monde du travail, en particulier en lien avec les activités des entreprises multinationales, doivent être mieux encadrées. A cette fin, son pays a déjà procédé à la sensibilisation de plus de 200 acteurs nationaux sur la déclaration révisée sur les entreprises multinationales et a désigné 4 points focaux nationaux. La tenue des élections de représentativité syndicale a permis une plus grande efficacité des cadres de dialogue social et réduit l'émiettement du champ syndical. Par ailleurs, pour appuyer et accompagner les syndicats, des subventions sont accordées aux centrales syndicales les plus représentatives, et des permanents syndicaux sont mis à la disposition des syndicats du secteur public de l'éducation et de la formation sans oublier le doublement de la cotisation syndicale mensuelle. En outre, rendre le dialogue social plus inclusif suppose cependant l'aménagement de plages de discussion entre les organisations les plus représentatives et les autres pour une prise en charge correcte de toutes les préoccupations au niveau des cadres de dialogue social. Enfin, si le gouvernement est attaché à un tripartisme classique, il arrive que dans certains cas d'autres acteurs de la société civile, tels que les associations de retraités ou de parents d'élèves, soient mis à contribution.
- 129.** La vice-présidente employeuse souligne que, si les partenaires sociaux ne parviennent pas à définir l'avenir du travail, cela pourrait signifier la fin des relations professionnelles. La réduction de la fracture numérique, l'amélioration de l'accès à l'Internet haut débit et le développement des connaissances en informatique doivent être des priorités absolues. Il est nécessaire de mettre au point des systèmes de protection sociale modernes et viables, avec des droits transférables et une reconnaissance à l'échelle mondiale ainsi que des filets de sécurité pour garantir une transition sans heurt d'un emploi à l'autre. Il faut adapter le développement des compétences et les réformes de l'enseignement aux réalités du marché du travail. La collecte, la transparence et la traçabilité des données posent de sérieux problèmes, mais sont par ailleurs utiles s'agissant du contrôle de la sécurité et de la santé, de la simplification de la réglementation et de la réduction du secteur informel.
- 130.** Le vice-président travailleur partage le point de vue de l'UE selon lequel la négociation collective doit inclure les travailleurs indépendants et les travailleurs de l'économie des plates-formes numériques, et il indique qu'il aimerait que ce point apparaisse dans les résultats de la commission. En ce qui concerne la suggestion de certains gouvernements d'inclure de nouveaux partenaires dans les processus de dialogue social, si la préférence est donnée aux partenaires traditionnels, c'est parce que la Constitution de l'OIT l'exige, et non en raison d'une crainte quelconque. Les ONG continueront de se faire entendre par différents canaux et forums, mais au sein de l'OIT par l'intermédiaire des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives. Le groupe des travailleurs approuve le tripartisme, mais pas le tripartisme élargi.
- 131.** L'orateur prend note des sérieuses préoccupations de certains pays concernant le manque de respect pour l'autonomie des partenaires sociaux et des conventions collectives. C'est pourquoi il est important de créer un environnement favorable et de mettre en place des cadres juridiques pour garantir le droit des travailleurs et des employeurs de négocier librement. Les gouvernements peuvent néanmoins investir dans le renforcement des capacités des partenaires sociaux. On a constaté des cas d'ingérence inacceptable dans le dialogue social national sur les réformes du droit du travail de la part des institutions

---

financières internationales, ce qui a contribué à une décentralisation de la négociation collective dans les pays européens. En réponse aux citations de la vice-présidente employeuse tirées d'une étude de l'OCDE sur les salaires et la négociation collective, l'orateur souligne que la même étude note également que les pays où la négociation est coordonnée obtiennent de meilleurs résultats que les autres. Les travailleurs indépendants ne devraient pas être privés du droit à la négociation collective. Dans plusieurs pays, des travailleurs ont été poussés vers l'emploi indépendant ou ont un statut d'emploi déguisé dans certains secteurs comme le textile, les services domestiques, les transports, le marketing et le secteur public. Le travail indépendant fictif a donné lieu à de nombreux conflits du travail en Argentine, au Chili, au Mexique et aux Etats-Unis. Il existe quelques exemples positifs de pays qui ont garanti le droit à la négociation collective aux travailleurs indépendants. Les ACI sont fondés sur des relations professionnelles matures. Ils sont conclus entre les fédérations syndicales internationales et les entreprises multinationales et complétés par les conventions collectives locales. Les ACI encouragent le dialogue social transnational et le travail décent, grâce à l'application des normes fondamentales du travail. Au contraire, les codes de conduite et de RSE sont souvent rédigés par des consultants externes, élaborés unilatéralement et conçus principalement pour ménager la réputation des entreprises.

- 132.** Faisant la synthèse sur le point 2 de la discussion, le président déclare que le monde connaît une évolution rapide et que les économies doivent s'adapter à d'importantes mutations. L'avenir du travail génère à la fois des défis et des opportunités pour les marchés du travail, comme la mondialisation, les changements technologiques susceptibles d'aboutir à une fracture numérique, l'évolution démographique et les changements climatiques, et le dialogue social doit être un outil de gestion de ces changements. Le lieu de travail s'est complexifié, pour devenir lui aussi source de défis et d'opportunités. Le président met en garde contre certaines nouvelles formes d'organisation du travail et d'emploi, même si d'autres doivent être encouragées. Cette situation, associée à la rapide restructuration des emplois, appelle à plus d'inclusivité et de diversité.
- 133.** Le dialogue social doit aborder un éventail plus vaste de questions que par le passé, par exemple l'informalité, le travail participatif et les migrations de main-d'œuvre. Il doit être étendu aux nouveaux groupes de travailleurs et d'employeurs, pour ensuite être absorbé et canalisé dans les organisations d'employeurs et de travailleurs existantes, et les outils informatiques jouent un rôle déterminant dans ce processus. Le dialogue social transnational est nécessaire, bien qu'il n'y ait aucun accord sur sa forme optimale. La protection sociale, les filets de sécurité sociale, les lois fiscales et antitrust devraient peut-être être adaptés, et les politiques relatives à l'anticipation des besoins en compétences et à leur gestion doivent être renforcées. Les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer dans l'élaboration de ces politiques.
- 134.** Le président soulève également la question de la collecte des données sur les nouvelles formes d'emploi. Il souligne la nécessité de la complémentarité dans le dialogue social à tous les niveaux et indique qu'il faut se garder de changer le niveau de négociation collective s'il n'y a pas eu au préalable de consultation en bonne et due forme avec les partenaires sociaux.

### **Discussion sur le point 3**

- 135.** Le vice-président travailleur présente les cinq priorités principales des travailleurs. Tout d'abord, l'OIT devrait prendre un engagement clair et renouvelé en faveur du dialogue social et du tripartisme fondé sur le plein respect des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Les actions en ce sens devraient comprendre: une campagne de ratification universelle sans précédent; un élan dans l'assistance fournie aux Etats Membres pour surmonter les obstacles à la ratification et à la mise en œuvre effective; le renforcement des capacités des mandants de l'OIT pour

---

promouvoir le droit d'organisation et de négociation collective; des activités de recherche et la réunion de statistiques sur la liberté syndicale et la négociation collective; le lancement de l'indicateur ODD 8.8.2 des objectifs de développement durable; la production d'un rapport phare sur la liberté syndicale, la négociation collective et les inégalités à l'occasion du centenaire de l'OIT; l'assujettissement de la coopération technique de l'OIT et des Nations Unies ainsi que des partenariats avec les institutions financières internationales à la ratification et à la mise en œuvre des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Une attention particulière devrait être accordée aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et dans l'économie informelle. Les programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) devraient inclure des objectifs relatifs à la ratification des conventions fondamentales, des conventions relatives à la gouvernance et des conventions techniques et assurer un suivi plus systématique des recommandations des organes de contrôle; les organisations de travailleurs devraient être davantage impliquées dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des PPTD et des plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

- 136.** L'OIT devrait promouvoir la cohérence des politiques en matière de liberté syndicale, de négociation collective et de dialogue social dans ses partenariats avec d'autres organisations internationales et dans le processus de réforme du système des Nations Unies; elle devrait également accroître ses efforts, y compris la mobilisation des ressources, autour de la cible 8.8 des ODD. Dans le cadre du Programme 2030 et du processus de réforme du système des Nations Unies, l'OIT devrait garantir une participation adéquate des partenaires sociaux au niveau national dans l'identification des priorités, la mise en œuvre et l'évaluation. Des engagements financiers clairs devraient être pris au sein de l'OIT pour soutenir ces activités, et les gouvernements devraient également fournir des ressources et un appui politique.
- 137.** Le groupe des travailleurs souligne l'importance de la négociation collective transnationale pour donner effet à la diligence raisonnable exigée des entreprises multinationales prévue par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et le texte révisé de la Déclaration sur les entreprises multinationales. Dans la perspective de la prochaine réunion d'experts sur le dialogue social transnational, il importe que les points soulevés par les mandants soient pris en considération, y compris les pratiques innovantes de négociation collective transnationale, une attention particulière étant accordée aux ACI. Il convient de promouvoir des mécanismes contraignants de diligence raisonnable au niveau national.
- 138.** Le groupe des travailleurs préconise d'organiser deux réunions d'experts tripartites: l'une consacrée à la façon dont la négociation collective permet aux travailleurs de l'économie des plates-formes numériques d'avoir accès au travail décent et à l'identification d'éventuelles lacunes normatives, et l'autre à la prévention et au règlement de conflits du travail individuels et collectifs, et à l'accès à la justice du travail, en accordant une attention particulière aux modalités pratiques des mécanismes de règlement des différends au niveau de l'entreprise. Le Bureau devrait entreprendre des travaux de recherche pour élaborer des orientations sur la confidentialité et la sécurité des données sur le lieu de travail, à la suite desquels une réunion d'experts tripartite pourrait être organisée.
- 139.** La vice-présidente employeuse mentionne un certain nombre d'activités utiles de l'OIT, telles que celles visant à mettre un accent permanent sur le renforcement de la capacité de dialogue social des mandants, en fonction de leurs besoins respectifs et de leurs réalités. Dans ce cadre, les PPTD doivent être élaborés en consultation avec les partenaires sociaux. L'OIT, avec la participation active du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), devrait continuer à: renforcer les capacités des mandants d'entreprendre des recherches sur le terrain afin de trouver des solutions aux problèmes locaux; promouvoir une relation fonctionnelle entre employeurs et travailleurs au niveau de l'entreprise; et prévoir une participation précoce et continue des

---

partenaires sociaux à l'élaboration des politiques, garantissant ainsi une approche ascendante, qui créerait chez les acteurs locaux un sentiment d'appropriation et encouragerait la confiance mutuelle. L'OIT devrait continuer d'aider les Etats Membres à renforcer les institutions et processus de dialogue social au niveau national pour l'élaboration des politiques sociales et des législations du travail. ACT/EMP et ACTRAV devraient disposer des ressources nécessaires pour soutenir efficacement les mandants.

- 140.** Le groupe des employeurs se félicite des réunions organisées dans le cadre du programme des activités sectorielles de l'OIT et préconise un engagement plus fort, y compris par une meilleure coordination avec ACT/EMP et ACTRAV.
- 141.** Le groupe des employeurs note qu'il est nécessaire d'intégrer le dialogue social dans l'approche fragmentée de l'OIT en matière de promotion du dialogue social afin de coordonner les efforts et d'utiliser les ressources de manière responsable. ACT/EMP et ACTRAV devraient être associés à toutes les activités du Bureau relatives au dialogue social. Ces activités devraient continuer à recevoir un financement suffisant de toutes provenances, y compris le budget ordinaire, le compte supplémentaire du budget ordinaire et la coopération pour le développement. Le Bureau devrait poursuivre ses activités de sensibilisation auprès des autres organisations internationales, des agences de coopération nationales et des initiatives multipartites afin qu'elles entretiennent des relations plus systématiques avec les partenaires sociaux. Il devrait renforcer ses travaux de recherche, son assistance technique et sa formation en matière de coopération sur le lieu de travail, qui ne bénéficient pas d'une attention suffisante par rapport aux autres formes de dialogue social. Le Bureau a tendance à privilégier certains processus par rapport à d'autres, notamment en établissant une distinction entre la négociation collective et le dialogue social comme s'ils étaient séparés, et en assimilant la «décentralisation» à l'«érosion» de la négociation collective. Toutes les formes de dialogue social sont pertinentes, aucune n'étant plus importante que l'autre. Aucune préférence ne devrait être accordée à une forme de dialogue plutôt qu'à une autre, et il n'existe pas de modèle universel. Des études supplémentaires doivent être entreprises sur l'analyse des atouts du dialogue social, fondées sur des données probantes et solides et rédigées en termes clairs et précis à l'intention des entreprises de tous types. Une analyse coûts-avantages de l'assistance technique du Bureau est également nécessaire pour permettre aux mandants et au grand public d'évaluer son impact.
- 142.** Enfin, l'intervenante expose plusieurs préoccupations. Tout d'abord, le Bureau devrait davantage s'investir en faveur du dialogue social et du tripartisme auprès des gouvernements dans d'autres instances du système des Nations Unies de façon à ce que le processus de réforme du système des Nations Unies tienne dûment compte des partenaires sociaux dans les futures activités des Nations Unies. Deuxièmement, la participation du Bureau au pacte mondial et la communication du Bureau à ce sujet n'ont jamais été examinées comme il se doit au sein du Conseil d'administration du BIT et n'ont pas reçu l'appui officiel des mandants, ce qui soulève un certain nombre de questions concernant la participation prolongée du Bureau dans cette initiative, en dépit des préoccupations exprimées par les employeurs. L'appui du BIT au pacte mondial constitue donc une atteinte aux principes de dialogue social et de tripartisme, et le Bureau n'a pas de mandat pour continuer à soutenir cette initiative. Troisièmement, le nombre croissant des acteurs dans l'arène multilatérale influe sur la cohérence des politiques au sein des pays et entre différents processus multilatéraux. Les ODD offrent l'occasion d'exposer la valeur et l'impact du dialogue social. Le BIT devrait encourager une réelle participation des partenaires sociaux aux discussions du G20, qui abordent régulièrement les questions liées au milieu de travail. De même, le Bureau devrait encourager les gouvernements du G20 à associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des priorités au niveau national.

- 
- 143.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, l'ex-République yougoslave de Macédoine, le Monténégro, la Serbie, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Norvège et la Géorgie indiquent qu'il y a lieu de renforcer les connaissances relatives aux arguments en faveur du dialogue social à l'impact de celui-ci sur des questions comme le développement durable, l'égalité, la compétitivité et d'en améliorer la diffusion. L'OIT devrait également aborder les dimensions du dialogue social qui n'ont pas été suffisamment examinées jusqu'à présent, notamment la coopération sur le lieu de travail, le dialogue social transnational, les partenariats multipartites, les PME, les secteurs émergents, l'évolution des métiers et les nouvelles formes de travail et l'économie informelle. De nombreux Etats Membres de l'OIT mettent en place des systèmes efficaces de règlement des conflits du travail, et le dialogue social doit se doter de mécanismes efficaces afin de garantir crédibilité et neutralité. Le renforcement des capacités des administrations du travail, des organisations de travailleurs et d'employeurs, des organisations internationales, des entreprises multinationales, des ONG et des acteurs du commerce et de la coopération pour le développement, notamment, est essentiel pour promouvoir la compréhension et le respect du dialogue social. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin) devrait continuer à jouer un rôle important à cet égard. L'OIT doit poursuivre la promotion de la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 et intégrer d'autres instruments pertinents tels que la convention n<sup>o</sup> 144 et la convention (n<sup>o</sup> 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, dans ses activités. Le dialogue social doit également faire partie des PPTD, des activités de coopération pour le développement et d'autres activités de l'OIT. Des efforts doivent être consentis pour assurer le lien avec les autres institutions des Nations Unies et les organisations internationales afin de promouvoir le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social, compte tenu notamment de l'importance croissante des PNUAD dans le processus de réforme du système des Nations Unies et de la nécessité d'assurer la cohérence en vue de la réalisation des ODD. Différents types de partenariats, y compris le pacte mondial, devraient être encouragés afin d'élargir l'impact des activités de l'OIT.
- 144.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, se félicite que l'OIT ait accordé la priorité à la ratification et à la mise en œuvre de la convention n<sup>o</sup> 144. Cet engagement renouvelé offre à l'Afrique et à l'ensemble des Membres de l'OIT l'occasion de renforcer le dialogue social et le tripartisme et de fournir une plate-forme pour ancrer cet aspect important de la gouvernance du travail partout dans le monde. Les Etats Membres du groupe de l'Afrique sont à des niveaux différents de ratification et d'intégration des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, mais il est encourageant de constater que la plupart d'entre eux font des progrès visibles vers le renforcement des structures du dialogue social. Le groupe de l'Afrique continuera d'encourager les Etats Membres à accélérer la ratification et l'intégration de ces conventions et à partager leurs expériences aux niveaux bilatéral et multilatéral par le biais de blocs régionaux établis. L'OIT devrait prendre les mesures suivantes: continuer son action de sensibilisation et de renforcement des capacités en matière de dialogue social, en organisant davantage de manifestations en Afrique par le biais des blocs régionaux existants; créer des unités de recherche sur le travail dans tous les Etats Membres afin d'améliorer la base de données existante sur les questions relatives au marché du travail; évaluer l'état des cadres nationaux de dialogue social dans chacun des Etats Membres et fournir un soutien technique approprié; renforcer les capacités des gouvernements et des partenaires sociaux en matière de dialogue social, de normes internationales du travail et de législation nationale du travail et continuer à promouvoir la ratification de la convention n<sup>o</sup> 144 et de la convention (n<sup>o</sup> 154) sur la négociation collective, 1981. L'OIT devrait également: envisager d'élaborer une norme spécifique portant directement sur des questions intéressant le dialogue social et le tripartisme; élaborer un système de suivi et d'évaluation pour contrôler régulièrement l'impact et l'efficacité des pratiques en matière de dialogue social et de tripartisme dans les Etats Membres; et instaurer un forum de discussion régulière avec les agences internationales de développement telles



---

que l'Organisation mondiale du commerce, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale et d'autres organisations.

- 145.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis appelle à poursuivre la collecte et la diffusion des données, les travaux de recherche fondés sur des observations factuelles et le recours à des services consultatifs de pointe sur le dialogue social et le tripartisme; l'examen des modèles de dialogue social en vue de résoudre les questions liées au développement des compétences, l'organisation du travail dans l'économie des plates-formes numériques et l'incidence des technologies; et la formation continue des inspecteurs du travail. L'OIT devrait définir des moyens de combler les lacunes en matière d'exécution, en notant qu'une mise en œuvre efficace est nécessaire pour la protection des principes et droits fondamentaux au travail, et que les organes de contrôle de l'Organisation devraient jouer un rôle clé à cet égard. Cette dernière devrait nouer des partenariats stratégiques et se servir de ces atouts dans d'autres organisations internationales et d'autres pays, dans la mesure du possible, afin de promouvoir ses objectifs et continuer de participer activement à des activités bilatérales et multilatérales.
- 146.** La membre gouvernementale de la Suède mentionne de nombreuses situations où son gouvernement a tenu des consultations avec les employeurs et les travailleurs au sujet du pacte mondial. Il s'agit d'un partenariat qui vient compléter les travaux menés par le BIT et qui n'exige aucun rapport supplémentaire, dans la mesure où les partenaires s'engagent simplement à partager des bonnes pratiques.
- 147.** Le membre gouvernemental des Philippines remercie le BIT du soutien apporté en vue de renforcer la collaboration entre son gouvernement et les partenaires sociaux. Si son pays a rencontré des difficultés en matière de dialogue social et de tripartisme, ces problèmes ont également contribué au renforcement de la coopération entre travailleurs et employeurs. Par ailleurs, il est nécessaire de poursuivre l'assistance technique, particulièrement en ce qui concerne l'avenir du travail et la manière de se préparer aux changements à venir. L'OIT devrait appeler à nouveau à la ratification universelle des conventions fondamentales et fournir une assistance technique en vue d'assurer le respect de celles-ci, tant en droit que dans la pratique. Enfin, l'OIT devrait proposer des programmes et des projets à ses partenaires tripartites afin qu'ils puissent prendre toute la mesure de la valeur et de l'importance du dialogue social et du tripartisme.
- 148.** La membre gouvernementale de l'Inde appelle à la poursuite de l'assistance technique en vue de permettre la ratification et la mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes. L'OIT devrait renforcer le tripartisme traditionnel en tenant compte du point de vue d'autres acteurs tels que la société civile. L'oratrice invite l'OIT à la prudence dans l'approche adoptée pour la promotion du pacte des Nations Unies, et elle lui demande de poursuivre son mandat et d'utiliser ses propres mécanismes de dialogue social et de tripartisme. Le dialogue social transnational est un mécanisme important pour traiter avec les entreprises multinationales, mais il ne doit pas porter atteinte à la souveraineté des Etats Membres. L'OIT devrait également renforcer la capacité des syndicats à tirer parti des nouveaux outils et plates-formes technologiques afin d'aller au-devant des travailleurs de l'économie informelle et de ceux engagés dans des formes atypiques d'emploi, et le Bureau devrait intensifier les travaux de recherche qu'il consacre à l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques.
- 149.** La membre gouvernementale du Canada appelle l'OIT à continuer d'orienter ses ressources vers le renforcement des capacités des pays en développement dans le domaine du dialogue social. Par le biais des PPTD, l'OIT devrait continuer de promouvoir la pleine participation des partenaires sociaux au dialogue social et appuyer les gouvernements dans la création de cadres juridiques et institutionnels appropriés. Les mesures visant à améliorer la participation des femmes au dialogue social devraient toujours être au cœur des efforts

---

déployés par l'OIT. L'Organisation devrait continuer de proposer des formations et de mettre à disposition ses compétences techniques, en particulier en ce qui concerne les meilleures pratiques en matière de négociation collective et de règlement des conflits. Elle devrait promouvoir des politiques cohérentes par l'échange d'informations et donner aux gouvernements et aux institutions internationales des orientations quant à la manière d'intégrer le dialogue social dans leurs activités. L'OIT devrait combler les déficits de connaissances en recueillant les données pertinentes et en diffusant largement les résultats des travaux de recherche fondés sur des observations factuelles. Les travailleurs en situation d'emploi précaire et le dialogue social transnational font partie des catégories et des domaines qu'il faut cibler en priorité, cela afin de promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

- 150.** La membre gouvernementale de l'Australie encourage le Bureau à continuer de consacrer ses ressources de promotion du dialogue social aux Etats Membres dont les capacités et les ressources sont les plus faibles et à améliorer l'échange d'informations sur le marché du travail. Le gouvernement de l'Australie est impatient de voir comment les travaux de recherche sur les effets de la législation du travail sur la réduction de la pauvreté et sur la réglementation des relations d'emploi dans certaines juridictions vont se traduire en termes de ressources pratiques et opérationnelles. Le Bureau devrait mettre à profit les enseignements tirés des initiatives de l'OIT, notamment de ses programmes phares, lorsque ceux-ci ont des retombées positives pour le dialogue social. L'OIT et les partenaires sociaux devraient faire en sorte que le prochain plan d'action accorde la priorité à des mesures pratiques et efficaces permettant de garantir la visibilité et la représentation équitable des femmes dans le dialogue social, au niveau national comme international. L'OIT devrait faire plus d'efforts afin de promouvoir les avantages d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des organes tripartites et de mieux faire comprendre pourquoi cette question est si importante pour l'Agenda du travail décent de l'OIT. Les femmes doivent être en mesure de prendre part au dialogue social sur un pied d'égalité à tous les échelons, depuis la base jusqu'à la présente instance de l'OIT, qui constitue le niveau le plus élevé du dialogue social.
- 151.** Le membre gouvernemental de la Turquie indique que le cadre du dialogue social devrait tenir compte des conditions nationales et des coutumes locales en matière de relations professionnelles. La consultation, la coopération et le soutien sont les éléments les plus importants de la formulation, de la mise en œuvre et du suivi d'un dialogue social efficace, inclusif et élargi.
- 152.** La membre gouvernementale de la Chine dit que son gouvernement a récemment modifié la législation pour tenir compte de l'évolution technologique. La réforme de la législation du travail repose sur le tripartisme. De nouveaux secteurs économiques ayant de nouvelles caractéristiques apparaissent, ce qui entraîne de nouveaux besoins de régularisation de l'emploi, sur lesquels des recherches avancées doivent être menées. Les capacités de négociation collective doivent être renforcées. S'agissant du dialogue social transnational, tant les entreprises que les travailleurs doivent renforcer leurs capacités, dans la mesure où ils ont des intérêts communs. En avril 2017, le ministère des Ressources humaines et de la Sécurité sociale a signé un mémorandum d'accord avec le Bureau de pays de l'OIT à Beijing pour promouvoir le tripartisme, et des responsables nationaux ont effectué des missions d'étude pour s'inspirer de l'expérience d'autres pays à cet égard. L'intervenante remercie le BIT pour son soutien.
- 153.** Le membre gouvernemental du Mexique préconise un meilleur financement des systèmes publics d'enseignement et de formation. Les investissements devraient être orientés vers des programmes de renforcement des capacités et de formation technique et professionnelle. Les travailleurs doivent avoir des qualifications de base, avancées ou spécialisées dans le numérique, correspondant à l'emploi exercé. Le dialogue social est essentiel pour tirer parti

---

des progrès technologiques et assurer le bien-être des travailleurs. A l'ère numérique, les accords portant sur l'aménagement du temps de travail et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ainsi que sur la fixation de salaires décents doivent être intégrés dans les contrats de travail. Les syndicats et les employeurs font partie intégrante du processus conduisant à des économies inclusives. Les structures institutionnelles et les politiques du travail doivent être modernisées en conséquence.

- 154.** La vice-présidente employeuse estime que le Bureau devrait, avec la participation d'ACT/EMP et d'ACTRAV, poursuivre ses efforts pour que le renforcement des capacités des partenaires sociaux ait un véritable impact. Il devrait fournir une assistance technique et des conseils stratégiques pour contribuer à promouvoir un environnement propice au dialogue social et la pleine ratification des conventions n<sup>os</sup> 87, 98 et 144. Les mandants devraient être informés des résultats du plan d'action de 2013, et en particulier des conclusions des travaux de recherche sur les différents systèmes de règlement des conflits du travail dans les pays non membres de l'OCDE, des principes directeurs sur le traitement efficace des plaintes individuelles en matière de conflit du travail et des conclusions des travaux de recherche sur les résultats socio-économiques des différents systèmes de négociation collective.
- 155.** Sur le plan normatif, aucun instrument de l'OIT n'établit de principes cohérents et complets pour les systèmes de règlement des conflits du travail. Des travaux de recherche complémentaires doivent être effectués à cet égard et il est prématuré d'envisager l'élaboration d'un instrument de l'OIT dans ce domaine. L'intervenante attend avec intérêt les résultats de l'examen des recommandations pertinentes, exposé dans le programme de travail du mécanisme d'examen des normes. L'impact des plates-formes de partage des connaissances sur cette question devrait être évalué, de même que les possibilités d'une transposition de tels mécanismes dans d'autres régions. Le programme du Centre de Turin sur la conciliation et la médiation et sur la mise en place de systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail devrait être développé.
- 156.** Parmi les points que le groupe des employeurs souhaite voir figurer dans les conclusions de la commission, on peut citer: la reconnaissance du fait qu'il n'existe pas de modèle de dialogue social «universel»; la fourniture d'un appui au dialogue social basé sur le concret; la reconnaissance de la nécessité de mener des travaux de recherche complémentaires sur l'analyse des atouts du dialogue social; et la reconnaissance du rôle de l'OIT dans la promotion du dialogue social et du rôle des partenaires sociaux auprès d'autres institutions pertinentes des Nations Unies. Il convient de prendre clairement note des préoccupations des employeurs à propos du pacte mondial et de ne pas allouer de ressources à sa promotion tant que les partenaires sociaux et les mandants de l'OIT n'y auront pas été pleinement associés et que le Conseil d'administration du BIT n'aura pas pris de décision à cet égard. Enfin, en réponse à la déclaration du vice-président travailleur, le groupe des employeurs indique qu'il s'oppose fermement à toute initiative en faveur d'une convention de l'OIT sur les chaînes d'approvisionnement.
- 157.** Le vice-président travailleur se réjouit d'entendre les membres gouvernementaux appeler à une plus grande ratification des conventions fondamentales de l'OIT, une augmentation des ressources consacrées aux activités de renforcement des capacités et une intensification des recherches dans les domaines du travail décent dans l'économie des plates-formes numériques et du dialogue social transnational. Le groupe des travailleurs souscrit à la nécessité de fournir les ressources nécessaires à ACT/EMP et ACTRAV, d'organiser un plus grand nombre de réunions et d'activités sectorielles et d'obtenir des fonds supplémentaires de toutes provenances pour les travaux de l'OIT sur le dialogue social. La campagne pour la ratification universelle des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 traduira le nouvel engagement en faveur du dialogue social.

- 
- 158.** En conclusion, le président fait un résumé succinct de la discussion. Dans le domaine de la production de connaissances, d'une manière générale, les participants ont clairement demandé d'axer les activités dans les domaines suivants: des initiatives visant à promouvoir le dialogue social, à analyser les atouts du dialogue social et à évaluer son impact; une analyse approfondie de la liberté d'association et de la négociation collective; plus d'expertise sur l'économie des plates-formes et des plates-formes numériques, ainsi que sur la confidentialité et la sécurité des données sur le lieu de travail; la coopération sur le lieu de travail; les conflits du travail; le dialogue social transnational, manifestement aussi lié à la réunion d'experts qui aura lieu l'année prochaine; et une intensification des travaux de recherche menés sur le terrain ainsi que par ACT/EMP et ACTRAV. Dans le domaine de la promotion et de l'appui, la priorité manifeste pour nombre des participants est de promouvoir la ratification et la mise en œuvre par le plus grand nombre possible d'Etats Membres des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, les conventions n<sup>os</sup> 144 et 154 ayant également été mentionnées; la promotion du dialogue social au niveau de l'entreprise et de meilleures informations aux entreprises sur la valeur ajoutée du dialogue social; et la promotion du dialogue social au niveau national. Les participants se sont aussi clairement prononcés en faveur d'initiatives visant à: renforcer les capacités de tous les acteurs du système tripartite, y compris les gouvernements; améliorer la représentativité et l'inclusivité; et promouvoir le règlement des conflits et l'accès à la justice du travail. Le président prend également bonne note du soutien bipartite à un plus grand nombre de réunions sectorielles, des demandes en faveur d'une augmentation des échanges de bonnes pratiques et d'une invitation à accorder une plus grande attention à l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social.
- 159.** L'efficacité et l'évaluation des mesures entreprises sont nécessaires pour que les actions de l'OIT influent sur le cours des choses. Les partenaires sociaux devraient être associés à l'intégration du dialogue social dans l'ensemble des initiatives de l'OIT, en particulier dans les PPTD. ACT/EMP et ACTRAV devraient être soutenus. Il importe d'allouer des ressources suffisantes à ces projets.
- 160.** La place du dialogue social et du tripartisme dans la réforme du système des Nations Unies, en général, et dans les PNUAD, en particulier, est une préoccupation partagée par beaucoup; et le lien avec les ODD mérite, selon nombre de personnes, qu'une attention particulière y soit accordée. En outre, les arguments en faveur du dialogue social et du tripartisme devraient être davantage mis en avant lors de l'interaction entre l'OIT et d'autres organisations internationales. Il a en outre été préconisé de soutenir des initiatives régionales telles que celles entreprises en Afrique, par exemple dans la Communauté de développement d'Afrique australe (SADC) et dans la partie francophone du continent.
- 161.** Les membres de la commission partagent de nombreux objectifs, mais ne s'entendent pas sur les moyens. Le pacte mondial en est probablement le meilleur exemple. De fait, tous les acteurs semblent partager la plupart des objectifs qui sous-tendent cette initiative, mais sont en désaccord quant à la gouvernance, et il est à regretter que, malgré les efforts déployés, le soutien demeure insuffisant.

## **Allocutions de clôture**

- 162.** Le vice-président travailleur, dans son allocution de clôture, met en relief la convergence de vues des membres de la commission sur le rôle du dialogue social et du tripartisme dans le processus de réforme du système des Nations Unies dans le cadre duquel le tripartisme, les normes et le mécanisme de contrôle de l'OIT doivent prévaloir. Les propositions avancées par le groupe des travailleurs sont ambitieuses, mais conformes aux discussions récurrentes précédentes et aux conclusions convenues. L'évaluation de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, a montré que la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes continuent de se heurter à des difficultés majeures.

---

L'orateur invite tous les membres de la commission à analyser toute promesse non tenue en matière d'exécution, car l'incapacité des Etats Membres à réduire les inégalités peut témoigner d'un manque manifeste de volonté politique d'inciter l'Organisation à s'acquitter de son mandat constitutionnel. L'un des principes fondamentaux de la Déclaration de Philadelphie est que le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise; il reste que l'on assiste à une marchandisation du travail dans pratiquement tous les marchés du travail. L'orateur dénonce les nouveaux modèles économiques, qui combinent technologie du XXI<sup>e</sup> siècle et pratiques de travail du XIX<sup>e</sup> siècle. Compte tenu du creusement des inégalités, le groupe des travailleurs propose d'œuvrer en faveur d'un cadre de transition juste, dans lequel les travailleurs pourront avoir leur mot à dire sur les politiques qui les touchent. Dans l'optique du centenaire de l'OIT, le groupe des travailleurs appelle à un engagement politique renouvelé et espère que les débats de la commission, fondés sur des bases communes et solides, seront reflétés dans les conclusions.

- 163.** La vice-présidente employeuse déclare que les débats au sein de la commission ont donné l'occasion à tous, y compris au Bureau, de mieux comprendre la diversité des réalités et des besoins des Membres, ce qui permettra à l'OIT d'adapter ses priorités et son action en conséquence. L'oratrice réaffirme la diversité des formes et des processus du dialogue social et estime qu'il n'existe ni hiérarchie ni modèle universel dans le dialogue social. L'intervenante encourage à la fois les organisations de travailleurs et d'employeurs à reconnaître l'importance qu'il y a à préserver des organisations de partenaires sociaux fortes, autonomes et représentatives, à s'interroger sur ce qu'elles offrent à leurs membres respectifs et à s'adapter en conséquence. A cet effet, une approche ascendante s'impose pour tenir compte de la manière dont le dialogue social peut être concrètement renforcé sur le terrain.

## **Discussion sur le projet de résolution et de conclusions**

- 164.** Le président présente le document contenant le projet de conclusions de la commission qui reflète les discussions soutenues du groupe de rédaction dont le travail témoigne clairement de l'engagement de tous ses membres en faveur du dialogue social tripartite.
- 165.** La membre gouvernementale de l'Irlande exerce son droit de réponse suite à des points soulevés par la vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur concernant l'introduction, pour certaines catégories de travailleurs indépendants, d'une dérogation au droit de la concurrence dans le domaine de la négociation collective. La loi sur la concurrence (modifiée) de 2017 est une mesure ciblée, les concepts de «faux travailleurs indépendants» et de «vrais travailleurs indépendants» ne s'appliquant qu'au droit de la concurrence. Seules trois catégories de travailleurs indépendants, les journalistes indépendants, les acteurs spécialisés dans le doublage et les musiciens bénéficient d'une dérogation automatique et sont couverts par un accord tripartite. La législation prévoit que les syndicats peuvent demander une dérogation pour d'autres catégories de travailleurs indépendants, mais à ce jour aucune demande n'a été déposée.
- 166.** Le président indique à la commission que 35 amendements au projet de conclusions ont été déposés.

## **Principes directeurs et contexte**

- 167.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à insérer dans la deuxième phrase du premier paragraphe, après les mots «dialogue social», «en tant que moyen de parvenir au progrès social et

---

économique» et à supprimer la troisième phrase «Il s'agit d'un moyen de parvenir au progrès social et économique».

- 168.** L'amendement n'étant appuyé ni par le vice-président travailleur ni par la vice-présidente employeuse, il est rejeté.
- 169.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à insérer à la deuxième ligne du deuxième paragraphe les termes «par les gouvernements» avant les mots «de l'autonomie». Le vice-président travailleur et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient l'amendement. Le groupe de l'Afrique n'appuie pas l'amendement, estimant que les gouvernements, en tant que partenaires sociaux égaux, doivent bénéficier du même niveau de confiance que les employeurs et les travailleurs.
- 170.** L'amendement est adopté tel que proposé.
- 171.** La vice-présidente employeuse retire un amendement visant à supprimer le mot «toutefois» à la quatrième ligne du paragraphe 3.
- 172.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, explique que l'amendement proposé par son groupe n'a pas été bien compris. L'amendement concernant la deuxième phrase du paragraphe 8 vise à reconnaître les difficultés que pose l'exclusion des minorités en matière de dialogue social. L'amendement initial est donc sous-amendé en vue d'insérer «et la nécessité de prendre en compte les intérêts des minorités et des groupes vulnérables» après les mots «et de genre». Le membre gouvernemental du Sénégal signale une inexactitude dans la traduction d'un autre terme du même paragraphe.
- 173.** Le vice-président travailleur propose le sous-amendement suivant: «la nécessité de prendre en compte les intérêts des groupes vulnérables». Le groupe de l'Afrique, le groupe des employeurs et l'UE et ses Etats membres appuient l'amendement tel que sous-amendé. La vice-présidente employeuse propose de supprimer «et» avant «les inégalités».
- 174.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 175.** La vice-présidente employeuse présente un amendement visant à déplacer l'appel de note 2 du paragraphe 8 de la ligne 14 à la ligne 8 après les mots «travail forcé». Le groupe des travailleurs et le groupe de l'Afrique appuient l'amendement.
- 176.** L'amendement est adopté tel que proposé.

## **Cadre d'action**

### **Point 1**

- 177.** Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement visant à remplacer «pleine mise en œuvre» par «mise en œuvre effective». Avec l'appui des groupes des employeurs et des travailleurs, l'amendement est adopté tel que proposé.

---

### Point 3

178. La membre gouvernementale du Canada propose d'insérer à l'alinéa *a*) les mots «s'efforcer de» avant «s'assurer» dans la mesure où cela refléterait la situation des gouvernements qui ne sont pas toujours en mesure de concrétiser leurs aspirations en raison de contraintes budgétaires.
179. Le vice-président travailleur rappelle que l'objectif premier et primordial du groupe des travailleurs était l'affirmation d'un engagement politique clair et renouvelé en faveur du dialogue social, avec des ressources appropriées de la part des gouvernements et du Bureau. Il n'appuie pas l'amendement.
180. La vice-présidente employeuse estime elle aussi que l'amendement fragilise les conclusions et elle ne l'appuie pas.
181. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique appuient l'amendement proposé par le Canada, car il reflète les difficultés liées aux contraintes budgétaires.
182. L'amendement est rejeté.
183. Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, propose un amendement visant à remplacer «approuvés» par «obtenus» après «résultats» à l'alinéa *i*). Faute d'appui de la part des groupes des employeurs et des travailleurs, l'amendement est retiré.
184. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et des pays industrialisés à économie de marché (PIEM), présente un amendement visant à ajouter «selon qu'il convient» à la fin de l'alinéa *i*) afin de montrer que les conventions collectives doivent être mises en œuvre et respectées, mais qu'elles n'impliquent pas les gouvernements.
185. La vice-présidente employeuse suggère un sous-amendement visant à remplacer «selon qu'il convient» par «s'il y a lieu».
186. Le vice-président travailleur propose un sous-amendement visant à conserver «selon qu'il convient», mais à l'insérer après «mis en œuvre» comme l'a proposé le groupe des employeurs.
187. La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et des PIEM, appuie le sous-amendement, moyennant l'insertion de virgules comme suit: «, selon qu'il convient,». La proposition est également appuyée par le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique.
188. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
189. Le groupe des employeurs retire son premier amendement à l'alinéa *j*).
190. La vice-présidente employeuse propose un sous-amendement au deuxième amendement proposé par les employeurs à l'alinéa *j*). Elle suggère de supprimer les mots «mutuellement acceptables» après «règlement des conflits».
191. Le vice-président travailleur appuie l'amendement tel que sous-amendé par le groupe des employeurs. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, prenant la parole au nom du groupe de l'Afrique, appuie le sous-amendement.
192. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.

- 
- 193.** La vice-présidente employeuse retire le troisième amendement proposé à l’alinéa *j*).
- 194.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s’exprimant aussi au nom de l’Australie, du Canada, du Japon et de la Suisse, présente un amendement à l’alinéa *k*) tendant à remplacer «faire en sorte que» par «contribuer à ce que». L’orateur explique que les approches novatrices ne sauraient «faire en sorte» que l’exercice de la liberté d’association soit étendu et respecté, mais peuvent y «contribuer».
- 195.** La vice-présidente employeuse dit comprendre ce qui préoccupe les membres gouvernementaux, mais préfère garder le texte original qui est le fruit d’une longue discussion. Elle n’appuie pas l’amendement.
- 196.** Le vice-président travailleur reconnaît que le texte est le résultat d’un compromis difficilement obtenu à l’issue des travaux du groupe de rédaction, et considère qu’il s’inscrit dans la continuité des conclusions de 2013. L’orateur ne souscrit pas à l’amendement.
- 197.** Le membre gouvernemental de l’Eswatini, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, soutient l’amendement.
- 198.** L’amendement est rejeté faute d’une majorité en sa faveur.
- 199.** Le vice-président travailleur présente un amendement portant sur l’alinéa *k*), visant à insérer le mot «ces», de sorte que la dernière partie de l’alinéa se lise comme suit: «et que ces travailleurs soient en mesure de bénéficier de la protection qui leur est octroyée [...]». Il estime que cela devrait contribuer à clarifier l’alinéa.
- 200.** La vice-présidente employeuse, le groupe de l’Afrique et l’UE sont tous favorables à l’amendement.
- 201.** L’amendement est adopté tel que proposé.
- 202.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis, s’exprimant au nom des PIEM, présente un amendement à l’alinéa *k*). Il déclare que l’utilisation du mot «législation» sans autre qualificatif est ambiguë et peu claire. Il propose d’insérer «applicable» après «législation» pour en préciser le sens.
- 203.** La vice-présidente employeuse et le vice-président travailleur appuient l’amendement, tout comme la membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE.
- 204.** Le membre gouvernemental du Ghana, propose un sous-amendement tendant à remplacer «à la législation applicable et au contexte national» par «à la législation et aux contextes nationaux applicables». Le sous-amendement n’est pas retenu faute d’appui.
- 205.** L’amendement est adopté tel que proposé.
- 206.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s’exprimant au nom de l’UE et de ses Etats membres, ainsi que d’un certain nombre d’autres Etats Membres, présente un amendement visant à ajouter les mots «et la non-discrimination» après «égalité de genre» à l’alinéa *p*) afin d’inclure les mesures contre toutes les formes de discrimination et pas uniquement celle liée au genre.
- 207.** La vice-présidente employeuse, le vice-président travailleur et le membre gouvernemental de l’Eswatini, s’exprimant au nom du groupe de l’Afrique, sont favorables à l’amendement.
- 208.** L’amendement est adopté tel que proposé.



- 
209. Le vice-président travailleur présente un sous-amendement à l'amendement proposé par le groupe des travailleurs, tendant à faire en sorte que la fin de l'alinéa *p*) se lise comme suit: «[...] de la participation et de l'implication des femmes et des jeunes dans le dialogue social;».
210. La vice-présidente employeuse, la membre gouvernementale de la Suisse et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, et les membres gouvernementaux de la Turquie et des Etats-Unis sont tous favorables au sous-amendement.
211. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
212. Sur proposition de la vice-présidente employeuse, la phrase est modifiée dans la version anglaise du texte, sans incidence sur la version française.

### **Point 5**

213. Le vice-président travailleur présente un amendement portant sur la deuxième ligne de l'alinéa *a*) visant à remplacer «les travailleurs» par «, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs». Cette formulation est conforme à la recommandation n° 204. Il propose donc aussi que les mots «conformément à la recommandation n° 204» soient insérés à la fin de l'alinéa.
214. La vice-présidente employeuse appuie les deux amendements.
215. Le membre gouvernemental de la France propose que la version française du texte soit modifiée.
216. Les amendements sont adoptés tels que proposés.
217. Le vice-président travailleur présente un amendement visant à remplacer «représentés» par «inclus» à l'alinéa *b*).
218. La vice-présidente employeuse souscrit à l'amendement.
219. Le membre gouvernemental de l'Argentine propose un sous-amendement libellé comme suit: «[...] jamais inclus et peu inclus [...]». Le sous-amendement n'est pas retenu faute d'appui.
220. Le membre gouvernemental du Sénégal propose que la version française de l'amendement soit modifiée pour se lire comme suit: «associés».
221. L'amendement est adopté tel que proposé.
222. Le membre gouvernemental de la Turquie présente un amendement visant à ajouter un nouvel alinéa après l'alinéa *h*), ainsi libellé: «de coopérer activement avec les institutions nationales et internationales dont les programmes d'activités sont pertinents pour le dialogue social;»
223. La vice-présidente employeuse signale que ces aspects sont couverts dans d'autres parties des conclusions. Le vice-président travailleur fait remarquer que la coopération avec les partenaires compétents est mentionnée à la fois dans le texte introductif du point 5 et dans le point 8.

- 
224. L'amendement est rejeté faute d'une majorité en sa faveur.
225. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement à l'alinéa *i*), visant à insérer « des travailleurs migrants, des groupes d'intérêt minoritaires » entre le mot « femmes » et « et d'autres groupes sous-représentés ».
226. Le vice-président travailleur s'oppose à l'amendement, en faisant valoir qu'il faut préserver l'accent mis sur les femmes, mais il trouve l'intention louable et propose de placer la proposition ailleurs, si cela s'y prête.
227. La vice-présidente employeuse dit que l'expression « autres groupes sous-représentés » a été insérée précisément pour éviter d'inclure une longue liste de groupes, et c'est pourquoi elle préfère conserver cette formulation plus générale.
228. Le membre gouvernemental de l'Eswatini retire l'amendement.
229. La vice-présidente employeuse présente deux amendements associés. Le premier tend à remplacer « d'adopter » par « Le Bureau devrait adopter », au début de l'alinéa *l*). L'alinéa *l*) existant sera déplacé et deviendra la dernière phrase du point 5.
230. Le second amendement proposé par le groupe des employeurs consiste à déplacer l'alinéa *m*) actuel du point 5 au point 6, comme nouvel alinéa *f*). Ces amendements visent à regrouper deux points portant sur le même sujet et à établir une distinction entre le rôle des mandants et celui du Bureau.
231. Le vice-président travailleur souscrit aux deux amendements.
232. Les deux amendements sont adoptés tels que proposés.

## **Point 6**

233. La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant également au nom de l'Australie, du Canada, du Japon, de la Norvège et des Etats-Unis, présente un amendement visant à remplacer « annuel » par « périodique » à l'alinéa *a*). La publication d'un rapport phare sur le dialogue social et le tripartisme chaque année amoindrirait la valeur de celui-ci, un intervalle d'un an entre chaque publication étant trop court pour assurer une collecte des données de qualité, et représenterait une lourde charge financière et administrative pour le Bureau et les mandants.
234. Ni la vice-présidente employeuse ni le vice-président travailleur ne soutiennent l'amendement.
235. La membre gouvernementale du Canada souligne que ce n'est pas le bien-fondé du rapport lui-même qui est remis en cause, mais simplement sa fréquence, qui a une incidence sur les ressources. La membre gouvernementale de l'Australie partage les mêmes préoccupations en ce qui concerne les ressources et les obligations sur le plan administratif. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le membre gouvernemental de la Turquie apportent également leur appui à l'amendement.
236. Le vice-président travailleur maintient la position exprimée par son groupe, mais partage les préoccupations liées aux incidences financières et à la nécessité de mener des travaux de recherche de qualité. Il indique que le Conseil d'administration devra décider des crédits budgétaires. Il propose que le premier rapport soit publié en 2020 ou même en 2021, pour être prévu dans le programme et budget de l'OIT pour 2020-21.

- 
237. La vice-présidente employeuse maintient également son opposition à cet amendement.
238. L'amendement est rejeté.
239. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'alinéa *a)*, visant à insérer «le rôle et l'impact» après «observations factuelles sur». Cela permettra de supprimer «le rôle et l'impact» aux sous-alinéas i) et iii) et «le rôle» aux sous-alinéas ii) et iv).
240. L'amendement est adopté.
241. La vice-présidente employeuse présente un amendement à l'alinéa *a)* ii) tendant à insérer «, ainsi que les résultats économiques et la compétitivité des entreprises;» après «développement économique». La première puce de l'alinéa *a)* iii) sera ainsi couverte par l'alinéa *a)* ii) et pourra donc être supprimée.
242. Le vice-président travailleur indique que les avantages économiques du dialogue social ont été présentés par le groupe des employeurs comme étant des questions prioritaires et qu'il soutient la proposition faite par le groupe des employeurs. Il propose de formuler le sous-alinéa iii) en une seule phrase.
243. La membre gouvernementale de la Suisse propose de modifier la formulation du sous-alinéa ii) comme suit: «le lien entre le dialogue social et les résultats économiques et la compétitivité des entreprises».
244. Le président attire l'attention sur le fait que la proposition doit être appuyée par un autre gouvernement pour pouvoir être considérée comme un sous-amendement.
245. La vice-présidente employeuse propose d'insérer le mot «sur» avant «les résultats économiques et la compétitivité des entreprises».
246. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
247. Le vice-président travailleur présente un amendement à l'alinéa *e)* visant à supprimer le mot «technique» après «réunion».
248. L'amendement est appuyé par le groupe des employeurs.
249. Le membre gouvernemental des Etats-Unis et le groupe de l'Afrique demandent au Bureau de préciser la différence entre une réunion tripartite d'experts et une réunion technique tripartite. Le représentant du Secrétaire général explique que cette question sera soumise à l'examen du Conseil d'administration à sa session d'octobre-novembre 2018. Toutefois, l'expression «réunion tripartite» n'est pas spécifique et englobe tant les réunions d'experts que les réunions techniques.
250. L'amendement est adopté tel que proposé.
251. Le vice-président travailleur propose un deuxième amendement à l'alinéa *e)* sur le même sujet, tendant à remplacer «de décider s'il convient ou non de convoquer une» par «d'inscrire à l'ordre du jour de la session d'octobre-novembre 2019 du Conseil d'administration un point pour décision concernant la convocation d'une». Le groupe des employeurs apporte son soutien à l'amendement.
252. Le Bureau, évoquant une question d'ordre technique, explique qu'il n'est peut-être pas nécessaire ni opportun de demander l'inclusion d'un point à l'ordre du jour du Conseil d'administration, étant donné que celui-ci va examiner un plan d'action, sur la base des

---

conclusions de la commission, à sa session d'octobre-novembre 2018 et qu'il existe des procédures bien définies concernant l'établissement de l'ordre du jour du Conseil d'administration.

- 253.** Le président, sur la base de l'avis du Bureau, propose en outre que le texte soit amendé comme suit: «lors de la session du Conseil d'administration d'octobre-novembre 2019, de décider», sans qu'il soit fait référence à l'ordre du jour du Conseil d'administration.
- 254.** L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
- 255.** Le groupe des travailleurs retire son troisième amendement à l'alinéa e).

## **Point 7**

- 256.** Le membre gouvernemental du Sénégal, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, présente un amendement à la deuxième puce du point 7, visant à remplacer «et 98» par «, 98 et 144», de manière à inclure la convention n° 144, qui est la convention spécifique à la gouvernance sur le dialogue social.
- 257.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement. La membre gouvernementale du Canada et la membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, appuient également l'amendement.
- 258.** L'amendement est adopté tel que proposé.
- 259.** La vice-présidente employeuse présente un amendement à la troisième puce du point 7 visant à insérer les mots «, en étroite collaboration avec les mandants,», après «négociation collective» et avant «dans le cadre du centenaire de l'OIT».
- 260.** Le groupe des travailleurs appuie l'amendement.
- 261.** La membre gouvernementale de la Suisse, s'exprimant au nom de l'Australie, du Japon, des Etats-Unis et de la Turquie, présente un sous-amendement visant à insérer «en coopération avec le Comité de la liberté syndicale, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) et la Commission de l'application des normes à caractère tripartite.» à la fin de la troisième puce du point 7, après les mots «centenaire de l'OIT». Toutes les compétences doivent être réunies à l'appui d'une telle manifestation de haut niveau. Tout en approuvant l'idée qui sous-tend l'amendement proposé par le groupe des employeurs, l'intervenante estime qu'il convient de préciser quelle forme la «collaboration» devrait prendre.
- 262.** Le vice-président travailleur et la vice-présidente employeuse appuient l'amendement tel que sous-amendé par la membre gouvernementale de la Suisse.
- 263.** Le représentant du Secrétaire général demande des précisions. Le Comité de la liberté syndicale, la CEACR et la Commission de l'application des normes ne se réunissant pas en même temps, le Bureau sera confronté à des difficultés d'ordre pratique pour organiser leur contribution à la préparation de la manifestation.
- 264.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis indique que les représentants des organes de contrôle, qui sont au cœur même des travaux de l'OIT sur la liberté syndicale et le droit de négociation collective, devraient participer à une manifestation d'un tel niveau; des dispositions pourraient être prises pour inviter d'anciens membres ou des membres actuels à y participer.

- 
265. De manière à ce que le libellé soit plus précis, la vice-présidente employeuse propose d'insérer «avec les représentants de», puis le nom des organes de contrôle concernés. La membre gouvernementale de la Suisse souscrit à la proposition.
266. Le vice-président travailleur propose un autre sous-amendement visant à insérer «avec la participation active des représentants de».
267. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, ne souscrit pas au sous-amendement proposé par le groupe des travailleurs. Le membre gouvernemental des Etats-Unis approuve les formules proposées par le groupe des employeurs et celui des travailleurs.
268. L'amendement est adopté tel que sous-amendé. En conséquence, l'amendement à la puce 3 du point 7 présenté par des membres gouvernementaux n'est pas retenu.

### **Point 8**

269. La membre gouvernementale de l'Australie, s'exprimant également au nom du Canada, de la Suisse, de la Turquie et des Etats-Unis, présente un amendement à l'alinéa e), visant à remplacer «l'objectif 10 relatif à la réduction des inégalités et l'objectif 16 relatif à la paix, la justice et des institutions efficaces» par «et d'autres ODD pertinents». Le fait de mettre l'accent sur certains ODD risque de minorer l'importance du rôle du dialogue social dans la réalisation des autres objectifs.
270. Les groupes des employeurs et des travailleurs souscrivent à l'amendement, qui est adopté tel que proposé.
271. La vice-présidente employeuse soumet un amendement à l'alinéa g) visant à insérer «, avec ses mandants,» après le mot «participer».
272. Le groupe des travailleurs appuie cet amendement. Le membre gouvernemental des Etats-Unis propose un sous-amendement visant à remplacer «avec ses mandants» par «en tenant compte des vues de ses mandants», dans la mesure où l'OIT doit s'exprimer d'une voix cohérente, celle du Directeur général du Bureau.
273. Le membre gouvernemental de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, appuie l'amendement du groupe des employeurs. La membre gouvernementale de l'Australie appuie le sous-amendement présenté par le membre gouvernemental des Etats-Unis.
274. En vue de parvenir à un consensus, les groupes des travailleurs et des employeurs souscrivent au sous-amendement proposé par le membre gouvernemental des Etats-Unis.
275. L'amendement est adopté tel que sous-amendé.
276. Les conclusions, telles qu'amendées, et le texte du projet de résolution sont adoptés par la commission.

### **Remarques de clôture**

277. La vice-présidente employeuse remercie tous ceux qui ont participé à la discussion récurrente d'être parvenus à une décision judicieuse et satisfaisante sur un sujet aussi important. Il y a eu certes des hauts et des bas au cours des derniers jours mais, grâce à une

---

contribution et un dialogue constructifs, un consensus a été atteint. Le groupe des employeurs a pris note des diverses réalités et besoins des mandants en ce qui concerne le dialogue social et le tripartisme, ainsi que des nombreux défis et opportunités, et il a réfléchi aux activités futures de l'OIT pour mieux répondre à ces besoins. Les conclusions présentent un cadre d'action qui fait des propositions concrètes aux Etats Membres et au Bureau, avec l'appui des mandants. Les compromis issus de la discussion reflètent de manière adéquate les changements du monde d'aujourd'hui et contribuent à l'objectif commun du renforcement du dialogue social tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'OIT. Il est d'autant plus important de parvenir à de bonnes conclusions que le rôle et l'impact du dialogue social sont confrontés à des défis croissants, pour des raisons développées au cours de cette discussion. L'oratrice espère sincèrement que dans quatre ans, lors de la prochaine discussion, les conclusions de la commission auront été mises en œuvre et qu'elles auront eu l'impact escompté.

**278.** Le vice-président travailleur indique que, tout au long de la discussion, son groupe a systématiquement mis l'accent sur ses cinq priorités clés, telles que présentées dès le début. L'intervenant dit qu'il a, dans un premier temps, été déçu par le projet de conclusions établi par le Bureau, qui ne reflétait pas pleinement la discussion générale de la commission ni le rapport du Bureau. Les travaux du groupe de rédaction ont commencé d'une manière quelque peu conflictuelle, mais cela a été jugé nécessaire pour corriger un déséquilibre perçu entre les points de vue des employeurs et des travailleurs dans les conclusions. Un consensus s'est dégagé sur l'importance de relever de nouveaux défis, tels que ceux créés par les changements technologiques, démographiques et climatiques, ainsi que par les migrations. Cela a aidé le groupe à progresser sur des questions difficiles comme le dialogue social transnational, les formes nouvelles et atypiques d'emploi et la coopération sur le lieu de travail; les conclusions reflètent ainsi les priorités et les aspirations de toutes les parties. L'orateur se félicite de l'espace de liberté que les gouvernements ont fourni aux partenaires sociaux pour pratiquer le dialogue social bipartite. Il exprime ses sincères remerciements à tous ceux qui ont participé aux travaux de la commission, et en particulier au président qui a dirigé les débats avec beaucoup de compétence, et il forme le vœu que l'ensemble des gouvernements et des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs bénéficient de la mise en œuvre des conclusions de la commission.

**279.** La membre gouvernementale des Pays-Bas, s'exprimant au nom de l'UE et de ses Etats membres, ainsi que de l'ex-République yougoslave de Macédoine, du Monténégro, de la Serbie, de l'Albanie, de la Bosnie-Herzégovine, de la Norvège et de la Géorgie, remercie le président et les vice-présidents, ainsi que le Bureau de leur assistance. Un document final consensuel et orienté vers l'action a fait l'objet d'un accord. Les conclusions s'appuient sur les conclusions de la discussion récurrente de 2013 sur le dialogue social, qui sont toujours d'actualité. Le dialogue social est essentiel au bon fonctionnement de l'économie sociale de marché, à la promotion du développement durable, à la lutte contre les inégalités et la discrimination et à la promotion de la justice sociale. Les conclusions prévoient des mesures visant à renforcer les capacités, la recherche et les partenariats, et attirent particulièrement l'attention sur le rôle du dialogue social dans la promotion de l'égalité de genre et de la non-discrimination, le développement des compétences et l'anticipation et la gestion des changements. L'intervenante se félicite des références à la manière dont le dialogue social peut aider à faire face aux changements dans le monde du travail, comme contribution aux travaux sur l'avenir du travail menés dans le cadre du centenaire de l'OIT. Un rapport phare sur le dialogue social renforcerait la visibilité et l'image de l'OIT; le Conseil d'administration devra toutefois examiner attentivement les modalités permettant d'établir un tel rapport.

**280.** Le membre gouvernemental des Etats-Unis remercie chaleureusement toutes les personnes qui ont participé aux travaux de la commission. Il note l'esprit de dialogue social qui a prévalu tout au long du processus et se félicite de la distinction faite entre le dialogue social

---

tripartite et le dialogue social bipartite, qui est parfois floue dans les documents du BIT. L'orateur souligne l'importance de l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les avantages économiques et sociaux en faveur du dialogue social ont été clairement exposés, mais doivent encore convaincre un public plus large. Les conclusions de l'OIT sont, d'une manière générale, plutôt ambitieuses, et tel a été le cas dans cette commission. Leur mise en œuvre effective s'avérera ardue, et la commission aurait dû se concentrer davantage sur la mise en œuvre plutôt que sur la réaffirmation de l'importance du dialogue social. Les Etats-Unis sont très préoccupés par les implications budgétaires des conclusions de la commission, qui comprennent une longue «liste de souhaits». Compte tenu des contraintes budgétaires, le Conseil d'administration devra faire des choix.

- 281.** La membre gouvernementale de l'Eswatini, s'exprimant au nom du groupe de l'Afrique, apprécie le travail constructif, quoique pas toujours facile, de la commission, qui a été une expérience formatrice pour son groupe. Elle note le respect mutuel dont ont fait preuve les membres de la commission, en tenant toujours compte des points de vue des partenaires sociaux. L'oratrice exprime sa gratitude pour la voix donnée à l'Afrique dans les discussions et remercie les partenaires sociaux de leur participation active. Si certaines des questions soulevées dans les conclusions sont gérables, d'autres prendront plus de temps à régler.
- 282.** En conclusion, le président remercie la commission des efforts qu'elle a déployés et de sa persévérance. Il déclare que c'est un honneur à titre personnel et pour son pays, la Belgique, d'avoir assumé la présidence de la commission. Le travail accompli par la commission a dépassé les attentes, et les conclusions témoignent du ferme engagement des mandants tripartites en faveur de la promotion et de la mise en œuvre du dialogue social et du tripartisme dans un monde du travail en évolution rapide. Le président remercie les vice-présidents, les groupes des employeurs et des travailleurs, les groupes régionaux et les gouvernements de leur volonté de parvenir à un consensus, ce qui a conduit à des résultats positifs. Il remercie également le secrétariat de la commission de son soutien. En tenant un dialogue social tripartite réussi, la commission a «mis en pratique ce qu'elle préconise» d'une manière exemplaire.

Genève, le 7 juin 2018

*(Signé)* T. Bevers  
Président

D. Rudelli  
Vice-présidente employeuse

P. Dimitrov  
Vice-président travailleur

W.K. Nxumalo-Magagula  
Rapporteuse

---

## **Annexe**

### **Amendements au projet de résolution et de conclusions**

1. Les amendements ci-après ont été adoptés:  
D.37, D.38, D.6, D.19, D.12, D.16, D.25, D.39, D.21, D.34, D.30, D.29, D.22, D.3, D.13.
2. Les amendements ci-après ont été adoptés, tels que sous-amendés:  
D.8, D.15, D.31, D.20, D.28, D.17, D.27, D.26.
3. Les amendements ci-après ont été rejetés:  
D.10, D.14, D.11, D.5, D.23.
4. Les amendements ci-après sont tombés:  
D.24.
5. Les amendements ci-après ont été retirés:  
D.36, D.4, D.33, D.32, D.9, D.18.