



Bureau
international
du Travail

PROMOTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Convention sur la négociation collective, 1981 (n° 154)
Recommandation sur la négociation collective, 1981 (n° 163)



Promotion de la négociation collective

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

Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Promotion de la négociation collective : Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981, Recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981 / Bureau international du Travail. – Genève : BIT, 2015

ISBN : 978-92-2229233-2 (print)
ISBN : 978-92-2229234-9 (web pdf)

International Labour Office

négociation collective / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire / texte / services publics / rôle de l'OIT

13.06.5

Données de catalogue du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code : STR-GLA

Aperçu de la brochure

Introduction	1
Principaux éléments de la convention n° 154	3
Points à examiner lors de la ratification et de l'application de la convention n° 154	13
Foire aux questions	15
Comment l'OIT peut apporter son aide	21
Informations complémentaires	23
Textes de la convention (n° 154) et de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective	27

Introduction

La convention (n° 154) sur la négociation collective, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 1981, vise à promouvoir la négociation collective.

La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, prévoit l'adoption de mesures appropriées pour encourager et promouvoir le plein développement et l'utilisation de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. Toutefois, elle ne précise pas la procédure à suivre en la matière. La convention (n° 154) et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective ont été adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1981 pour compléter la convention n° 98. Elles énoncent le type de mesures pouvant être adoptées en vue de la promotion de la négociation collective et les objectifs de ces mesures. De par sa nature promotionnelle, la convention n° 154 peut être mise en œuvre dans des pays de conditions économiques et sociales diverses, disposant de cadres juridiques et de systèmes de relations professionnelles variés.

Principaux éléments
de la convention
n° 154

Promotion de la négociation collective

Tout État Membre de l'OIT ayant ratifié la convention n° 154 doit prendre des mesures adaptées aux circonstances nationales en vue de promouvoir la négociation collective. Conformément à la convention n° 154, ces mesures feront l'objet de consultations préalables et, chaque fois qu'il est possible, d'accords entre les pouvoirs publics, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs. L'objectif de la convention est de promouvoir la négociation collective volontaire, à laquelle participent des parties représentant des organisations libres et indépendantes. Si la négociation collective est en soi un processus volontaire, les pays se doivent de mettre en place un cadre qui l'encourage et la promeuve, à la fois par la législation et par la création d'organismes destinés à la soutenir. Il faut trouver l'équilibre entre l'intervention du gouvernement visant à encourager la négociation collective et son bon fonctionnement, et la liberté dont disposent les parties pour mener des négociations autonomes et fructueuses.

Définition de la négociation collective

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

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

Les organes de contrôle de l'OIT ont établi que les questions pouvant figurer à l'ordre du jour de la négociation collective sont celles « portant sur le type d'accord proposé aux employés, sur le type d'instrument industriel pouvant être négocié dans le futur, ainsi que sur les questions de salaires, avantages et indemnités, durée du travail, congés annuels,

critères de sélection en cas de licenciement, champ d'application de la négociation collective, mise à disposition de locaux syndicaux, y compris accès au lieu de travail, au-delà de ce qui est prévu par la législation, etc.»¹ Le fait d'exclure de la négociation collective toute question particulière portant sur les conditions d'emploi est donc incompatible avec le droit à la négociation collective. Les seules restrictions acceptables pourraient être l'interdiction de ces clauses susceptibles de porter atteinte aux libertés publiques (telles les clauses discriminatoires) ou contraires aux normes minimales de protection fixées par la loi, ainsi que les questions portant principalement ou essentiellement sur la gestion ou la gouvernance de l'entreprise, y compris l'attribution des tâches et des fonctions.

Identification des parties à la négociation collective

La convention porte sur des relations bipartites (entre deux parties). Elle ne porte pas sur des relations tripartites auxquelles participe également le gouvernement. En l'occurrence, les parties à la négociation collective sont :

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

Pour que leur participation au processus de la négociation collective soit effective, ces organisations doivent être suffisamment représentatives des intérêts qu'elles défendent et indépendantes de l'autre partie aux négociations ou des pouvoirs publics.

Dans certains pays, il existe des représentants des travailleurs, distincts des organisations de travailleurs ou syndicats. Lorsque la négociation collective englobe également les négociations avec les

1 Voir paragraphe 913 du *Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale*, 2006 : http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/info/translatns/pdf/digest-2006_fr.pdf

représentants des travailleurs, des mesures devront être prises pour garantir que la présence de ces représentants ne puisse servir à affaiblir la position des organisations de travailleurs intéressées. En d'autres termes, la présence d'autres représentants élus des travailleurs ne doit pas être utilisée pour affaiblir la position des syndicats ou de leurs représentants.

Objectifs des mesures de promotion

Tout en encourageant la négociation collective, la convention n° 154 souligne les objectifs des mesures que les pouvoirs publics doivent prendre après consultation et, si possible, accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs :

- La négociation collective devra être rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs. Le cadre dans lequel les forces armées et la police peuvent négocier collectivement devra être déterminée par la législation et la pratique nationales.
- La négociation collective devra être progressivement étendue à toutes les matières couvertes par la convention. En d'autres termes, les relations entre employeurs et travailleurs ainsi qu'entre leurs organisations respectives pourront, en fin de compte, être négociées collectivement, de même que les conditions de travail et d'emploi.
- Le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs devra être encouragé, dans un cadre garantissant l'efficacité de la négociation collective. En outre celle-ci ne devra pas être entravée par l'absence de règles ou de l'insuffisance de ces règles.
- Les organes et les procédures de règlement des conflits du travail (tels que les organismes de conciliation et de médiation) aideront également à promouvoir la négociation collective. Ils devront être conçus pour encourager les deux parties à trouver elles-mêmes un accord (voir encadré 1).

Principe de bonne foi

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

Application à toutes les branches d'activité économique

La convention s'applique aux travailleurs et aux employeurs de toutes les branches d'activité économique. Cependant, un Etat Membre peut exclure la police et les forces armées de son application. La convention reconnaît également que le service public travaille dans des circonstances particulières. Des approches différentes (ou « modalités particulières » de négociation collective peuvent être appliquées à ce groupe de travailleurs et d'employeurs (voir encadrés 2 et 3).

Les changements du monde du travail présentent un certain nombre de défis pour la réalisation effective du droit à la négociation collective. Les partenaires sociaux doivent trouver des formes de négociation collective répondant aux besoins des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires – qui tendent à être exclus de son champ d'application ou sont confrontés à d'importants obstacles pour son exercice effectif. La négociation collective permet également aux employeurs et/ou à leurs

Encadré 1

Promotion de la négociation collective par le biais de services de résolution des conflits en Afrique du Sud : la Commission de conciliation, de médiation et d'arbitrage et les comités de négociation

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

La CCMA est indépendante et gouvernée par un conseil d'administration tripartite. Elle est financée sur fonds publics. La CCMA est habilitée à traiter de nombreuses catégories de conflits, dont la médiation/conciliation des différends portant sur la négociation collective. Si le conflit n'est pas résolu, ou si la durée prévue pour tenter de le résoudre arrive à échéance, les parties à la négociation disposent du droit de faire grève ou du droit de lock-out, à moins d'être engagée dans un service essentiel. À ce moment-là, les partenaires de la négociation peuvent également demander à la CCMA de mettre en place des règles relatives aux piquets de grève. Outre son rôle consistant à résoudre les conflits et/ou à faciliter le bon déroulement du conflit, la CCMA joue également un rôle dans la prévention des conflits en proposant des services de médiation, des formations, en diffusant des informations et des codes, et en encourageant les meilleures pratiques.

La CCMA accrédite et finance des comités de négociation permettant la conciliation et/ou l'arbitrage de certaines catégories de conflits. Les comités de négociation peuvent exercer leurs fonctions de résolution des conflits au bénéfice de tous les employeurs et travailleurs de leur juridiction, et ce, qu'ils soient ou non membres de syndicats ou d'organisations d'employeurs présents au sein des comités. En 2010, on comptait 31 comités de négociation ou conseils statutaires habilités à la fois à concilier et à arbitrer, ainsi que 8 conseils de conciliation. Depuis 2012, les employés qui relèvent du domaine de compétence d'un comité de négociation peuvent porter des différends devant les bureaux de la CCMA. Une fois rempli, le formulaire de saisie est transmis par voie électronique au comité de négociation. Par ailleurs, les employés peuvent aussi porter les différends devant la CCMA ou devant un comité de négociation dans les centres consultatifs sur le travail gérés par le Département du travail. Ces innovations ont été mises en place afin d'améliorer l'accès aux services de règlement des différends.

Sources : Development Policy Research Unit : *Measuring the efficiency of the CCMA's dispute resolution service – an analysis of CMS data between 2007 and 2009* ; rapport annuel 2009/2010 de la CCMA ; LEP et NALEDI (2010) : *support for bargaining councils and centralised bargaining* (2010) ; P. Benjamin : "Assessing South Africa's commission for conciliation, mediation and arbitration", document de travail n° 47 (BIT, département de la gouvernance et du tripartisme, 2013).

organisations, ainsi qu'aux syndicats, d'aborder un plus large éventail de questions relatives au lieu de travail, portant notamment sur la sécurité de l'emploi, l'organisation du travail, les incitations à la productivité, et l'égalité de chances et de traitement.²

Adaptation aux circonstances nationales

Étant donné que les mesures visant à promouvoir la négociation collective doivent s'adapter aux circonstances nationales, un ensemble de mesures spécifiques n'est pas nécessaire. La convention peut s'appliquer dans des contextes nationaux différents et dans une grande variété de systèmes de relations professionnelles. La convention n'exclut pas que la négociation collective ait lieu dans le cadre de mécanismes de conciliation ou d'arbitrage volontaires.

Application progressive de la convention

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

2 BIT : *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du Directeur Général, Conférence internationale du Travail, 97^e session (Genève, 2008) : http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/97thSession/reports/WCMS_091397/lang--fr/index.htm

BIT : *Négociations collectives : Négocier pour obtenir la justice sociale : Réunion tripartite de haut niveau sur la négociation collective* (Genève, 2009) : http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2010/110B09_261_fren.pdf

Encadré 2

La convention no 154 et la fonction publique

La convention n° 154 dispose en son article 1er qu'elle s'applique à toutes les branches d'activité économique, y compris la fonction publique. Elle dispose que la mesure dans laquelle les garanties prévues par la convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales (article 1(2)).

En ce qui concerne la fonction publique, l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la convention mentionne que des modalités particulières d'application de la convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales, en particulier par la voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou d'autres moyens (article 3, convention n° 154). Les modalités particulières peuvent comprendre :

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

Moyens de donner effet à la convention

Il existe plusieurs moyens de donner effet à la convention. La convention peut être appliquée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou toute autre « manière conforme à la pratique nationale » dans le respect du principe clé de la convention. La négociation collective devrait autant que possible relever de la compétence des parties concernées. La recommandation n° 163 comporte des mesures supplémentaires fournissant des conseils pratiques pour promouvoir la négociation collective (voir encadré 4).

Encadré 3

Création d'un cadre juridique et institutionnel propice à la négociation collective dans le secteur public : l'exemple de l'Uruguay

L'Uruguay a élaboré un cadre juridique et institutionnel propice à la négociation collective dans le secteur public.

Un accord-cadre a été conclu en juillet 2005 entre l'Exécutif et les organisations de syndicats représentant tous les employés du secteur public, par le biais de l'Assemblée inter-union des travailleurs – convention nationale des travailleurs (PIT-CNT). Ceci a jeté les bases de la négociation collective dans le secteur public, et a conduit à l'adoption de la loi n° 18/508 en 2009. Cette loi accorde des droits de négociation collective à tous les employés du secteur public.

La négociation collective dans le secteur public aborde un éventail de questions, notamment : les conditions de travail ; la sécurité et la santé au travail ; la conception et la planification de la formation des employés dans la fonction publique ; la structure des parcours de carrière ; les projets de réforme du secteur public ; les critères de rendement, d'efficacité, de qualité et de professionnalisme ; les relations entre employeurs et employés ; et les relations au sein des et entre les agences ou organismes publics.

La négociation collective dans le secteur public a lieu dans deux cadres distincts. Le premier cadre couvre la branche exécutive, les agences autonomes et décentralisées menant à bien les activités industrielles et commerciales de l'État. Il est composé de trois niveaux :

- Les négociations **générales ou de plus haut niveau** sont effectuées au sein du Conseil supérieur de la négociation collective pour les travailleurs du secteur public. Le conseil est composé d'un nombre égal (huit) de représentants de quatre organismes centraux du gouvernement (Ministère du travail et de la Sécurité sociale, Ministère de l'économie et des finances, Bureau de la planification et du budget, Bureau national du service civil) et des syndicats les plus représentatifs de la fonction publique au niveau national.
- Au niveau sectoriel ou de la branche d'activités, la négociation collective est effectuée par un nombre égal (huit) de représentants des quatre organismes centraux du gouvernement composant le premier niveau, et de délégués nommés par l'organisation représentant les fonctionnaires du secteur ou de la branche concernés. Dans le cas des organismes autonomes et des services décentralisés, les négociations peuvent également inclure des représentants de ces institutions.
- Au niveau des agences, la négociation implique les organisations syndicales et les représentants des employeurs des organes en question. Des représentants gouvernementaux et syndicaux, ainsi qu'envisagé au deuxième niveau, peuvent également participer.

La loi prévoit une large autonomie quant aux questions à négocier à chaque niveau. Négociation sectorielle (deuxième niveau) et négociation au niveau des agences (troisième niveau) sont menées séparément et traitent de sujets similaires, dans le large cadre établi par le **Conseil supérieur de la négociation collective**. Dans la pratique, des négociations salariales sont réalisées au **niveau sectoriel ou de la branche d'activité**. Des exemples d'accords conclus à ce niveau comprennent : l'accord entre l'Administration centrale et des entités non commerciales (2010) ; l'accord salarial pour les employés d'entreprises publiques n'exerçant pas d'activité financière (2011) ; et la convention collective dans le secteur financier officiel (2011, 2012). Les négociations au **niveau des agences** tendent à traiter les questions spécifiques liées à un ministère ou à une direction spécifiques.

Le second cadre couvre les pouvoirs législatif et judiciaire, la Cour administrative, la Cour électorale, la Cour des comptes, des organismes d'éducation publique et des autorités locales (conseils municipaux, conseils départementaux et conseils locaux autonomes électifs). La négociation collective est menée conformément aux critères spécifiques énoncés dans la Constitution.

Le ministère du Travail et de la Sécurité sociale est chargé de mettre en œuvre la loi, et de coordonner, faciliter et promouvoir les relations de travail et la négociation collective dans le secteur public. Il fournit également des services de conciliation et de médiation, et doit prendre des mesures pour assurer le respect des accords.

Depuis que la nouvelle loi a été adoptée, la plupart du secteur public, à l'exception de quelques communes, est couvert par des conventions collectives.

Encadré 4

Moyens de promotion de la négociation collective : la recommandation n° 163

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

- faciliter la mise en place et le développement volontaires d'organisations de travailleurs et d'employeurs libres, indépendantes et représentatives ;
- veiller à ce que ces organisations d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective ; et
- déterminer dans les pays où des procédures de reconnaissance existent, les organisations bénéficiant du droit de négociation collective, sur la base de critères objectifs et préalablement définis, concernant leur caractère représentatif. Ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Comme souligné dans la recommandation n° 163, la promotion de la négociation collective par le gouvernement et les différentes parties, doit comporter des mesures adaptées aux circonstances nationales pour faciliter la négociation collective et prévoir un mécanisme indépendant de résolution des conflits de travail. Ces mesures ont pour objectif de :

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

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

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

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

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

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

La convention n° 154 :

- Est flexible et respecte les différentes traditions de la négociation collective.
- Reconnaît la nécessité éventuelle d'accorder un traitement différent à la fonction publique.
- Fournit des moyens concrets de promotion de la négociation collective.
- Respecte l'autonomie des parties à la négociation.
- Reconnaît le rôle unique et décisif des syndicats ; et vis-à-vis des autres représentants des travailleurs.
- Prouve l'engagement réel du gouvernement pour arriver à la concrétisation effective du droit à la négociation collective.

La convention n° 154 peut aussi :

- Donner aux travailleurs le moyen de négocier équitablement en contrepartie de leur travail et ce, dans le respect de la situation financière de l'entreprise ou de l'État.
- Encourager les efforts de collaboration en vue d'améliorer la productivité et les conditions de travail.
- Donne un moyen efficace pour réagir collectivement aux situations difficiles en identifiant les intérêts communs.
- Promouvoir la prévention et la résolution des conflits par le dialogue.
- Encourager l'application d'autres conventions, qui, pour bon nombre d'entre elles, peuvent l'être au moyen des conventions collectives.
- Favoriser l'esprit d'ouverture au changement.
- Promouvoir l'égalité des chances et de traitement.
- Renforcer le dialogue social.
- Favoriser des relations professionnelles saines.
- Promouvoir la bonne gouvernance.

Foire aux questions

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

Il existe de nombreux moyens de promouvoir la négociation collective, énumérées dans la recommandation n° 163 (voir encadré 4). La convention n° 154 n'impose le recours ni à l'ensemble d'entre eux ni à une combinaison particulière de certains. Il appartient à chaque pays de décider, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs, des mesures qui sont le mieux appropriées pour promouvoir la négociation collective.

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

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

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

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

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

Les procédures de règlement des conflits, telles que la conciliation et la médiation, impliquent la présence d'une tierce partie neutre. Cette tierce partie pourra aider les parties engagées dans la négociation

collective à comprendre qu'elles peuvent avoir des intérêts communs et à rétablir la communication là où les négociations ont échoué. Les parties pourront ainsi trouver elles-mêmes une solution au conflit qui les oppose et poursuivre le processus de négociation.

Faut-il avoir ratifié la convention n° 98 pour pouvoir ratifier la convention n° 154 ?³

Non, ce n'est pas une condition sine qua non, bien que ces conventions traitent toutes deux de la négociation collective volontaire. La convention n° 98 est une convention fondamentale et l'une de celles ayant été le plus largement ratifiées. Elle met l'accent non seulement sur l'engagement en faveur de la promotion de la négociation collective volontaire, mais aussi sur la protection des travailleurs contre toute forme de discrimination. La négociation collective libre n'est possible que s'il existe une protection contre la discrimination antisyndicale. De plus, les négociations ne sauraient être constructives si elles n'ont pas lieu dans un climat où organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent exprimer leurs vues en toute liberté. L'ensemble des Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié la convention n° 98, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, tel que réaffirmé dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998. Reste que la ratification et l'application de la convention n° 98 rendront plus facile la ratification de la convention n° 154, ce qui permettra en outre de mettre en évidence l'engagement du gouvernement en faveur du principe du droit de négociation collective et, dans le même temps, fournira les moyens concrets de la promouvoir.

Quelle est la différence entre négociation et consultation ?

La convention n° 154 traite de la négociation collective. La négociation implique des discussions entre les parties aux fins d'aboutir à un accord formel, et va plus loin que la consultation, qui ne tend pas nécessairement

3 Information sur la ratification des Conventions de l'OIT : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>

à parvenir à un accord. La consultation impose, préalablement à toute décision, que soit pris en considération l'avis des personnes concernées par une question. La réussite de la négociation implique que les parties concernées deviennent partenaires dans un processus de prise de décision portant sur des questions d'intérêt commun.

En quoi consiste l'obligation de faire rapport ?⁴

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

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

Les mesures visant à garantir la reconnaissance des organisations représentatives aux fins de la négociation collective peuvent constituer un moyen efficace de promotion de la négociation collective. La recommandation n° 163 énumère différents moyens de promotion de la négociation collective, notamment que des mesures soient prises pour que "les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs soient reconnues aux fins de la négociation collective". La recommandation n° 163 dit que, dans les pays où des procédures de reconnaissance sont établies, ces mesures devraient être fondées sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations. Elle précise que ces critères devraient être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

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

Oui, pour autant qu'il s'agisse du syndicat le plus représentatif et que ce constat soit fondé sur des critères objectifs et préalablement définis.

4 Information sur les obligations de faire rapport des pays ayant ratifié les Conventions de l'OIT : <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr>

Cependant, si une distinction est établie entre les syndicats les plus représentatifs et d'autres syndicats, les syndicats minoritaires ne devraient pas voir leur fonctionnement entravé et devraient avoir le droit de représenter leurs membres, y compris en cas de réclamation individuelle.

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

Les fédérations et les confédérations devraient être habilitées à prendre part aux négociations et à conclure des conventions collectives.

À quel niveau la négociation doit-elle avoir lieu ?

Les parties à la négociation collective doivent être en mesure de choisir les niveaux les plus appropriés au déroulement de la négociation collective. La recommandation n° 163 énonce que des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises pour que la négociation collective soit possible à quelque niveau que se soit, notamment « ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national ».

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

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

Comment la ratification de la convention n° 154 contribue-t-elle à promouvoir l'égalité des genres ?

La ratification de la convention n° 154 insiste sur l'engagement en faveur de la négociation collective, qui peut être un moyen important de promouvoir l'égalité des genres. Dans bien des pays, la négociation collective est un élément clé pour déterminer les termes et conditions d'emploi, y compris tous les aspects liés à l'égalité hommes-femmes

au travail. Égalité de rémunération, heures supplémentaires, durée du travail, congés maternité et responsabilités familiales, santé et milieu de travail, dignité au travail sont autant d'exemples de questions de négociation collective qui pourraient contribuer à promouvoir l'égalité des genres au travail. Les questions qui doivent faire l'objet de la négociation dépendent de la priorité que les femmes elles-mêmes choisissent de leur accorder. Si l'on veut que la négociation collective soit effective et équitable, les préoccupations des hommes et des femmes doivent être comprises et un certain crédit leur être accordé. Pour ce faire, il convient que les travailleuses femmes soient consultées et que les femmes soient représentées au sein des équipes de négociation.

Quel rôle joue la formation dans la négociation collective ?

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

Quelles sont les informations nécessaires au processus de négociation ?

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

Comment l'OIT peut
apporter son aide

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

- aidant les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements à mieux comprendre la teneur de la convention n° 154, grâce à des documents, des ateliers et des débats ;
- établissant une revue de la loi et de la pratique en vue d'évaluer les perspectives de ratification et d'aider les mandants à développer une feuille de route pour la ratification ;
- fournissant une assistance technique par l'établissement et le renforcement du cadre de la négociation collective ;
- aidant à concevoir et à mettre en œuvre des projets de coopération technique destinés à renforcer la négociation collective ;
- fournissant conseils et assistance en matière de mesures pouvant être adoptées pour encourager et promouvoir le plein développement de la négociation collective ;
- apportant un soutien technique aux fonctionnaires aux fins de ratification de la convention n° 154 ;
- aidant les gouvernements à satisfaire à l'obligation de faire rapport en vertu de la Constitution de l'OIT ;
- fournissant ou aidant à mettre au point, à l'intention des représentants des travailleurs et des employeurs, une formation sur l'aptitude à négocier et sur toutes questions relatives à la négociation collective ;
- fournissant des informations et une formation en vue de sensibiliser la négociation collective à la question de l'égalité des genres ; et
- partageant avec les États Membres son expérience internationale à l'égard de l'application de la convention.

Informations complémentaires

Publications de l'Organisation internationale du Travail

La négociation collective dans la fonction publique. Un chemin à suivre. Étude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique. Rapport III (1B), 102^e session, Genève, 2013.

Donner un visage humain à la mondialisation. Étude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Rapport III (1B), 101^e session, Genève, 2012.

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

Célébration du 60^e anniversaire de la convention n° 98 : Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI^e siècle, Genève, BIT, 2010.

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

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

Recueil de décisions du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 5^e édition révisée, Genève, BIT, 2006.

S'organiser pour plus de justice sociale : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail rapport du Directeur général, 92^e session, CIT, Genève, BIT, 2004.

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

Votre voix au travail : Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, BIT, 2000.

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

Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, Genève, 1998.

Liberté syndicale : Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, 4^e édition, Genève, 1996.

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

Sites internet de l'Organisation Internationale du Travail

Négociation collective et relations de travail :

www.ilo.org/collectivebargaining

Normes internationales du travail :

www.ilo.org/normes

NORMLEX : base de données en ligne sur les normes internationales et leur contrôle :

www.ilo.org/normlex

Contacts

Organisation internationale du Travail
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Suisse

Service des marchés du travail inclusifs, des relations
professionnelles et des conditions de travail (INWORK)
Tel. +41 (0) 22 799 6754
Fax. +41 (0) 22 799 8451
inwork@ilo.org
www.ilo.org/collectivebargaining

Département des normes internationales du travail (NORMES)
Tel. +41 (0) 22 799 7155
Fax. +41 (0) 22 799 6771
normes@ilo.org
www.ilo.org/normes

Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)
Tel. +41 (0) 22 799 7748
Fax. +41 (0) 22 799 8948
actemp@ilo.org
www.ilo.org/actemp

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
Tel. +41 (0) 22 799 7021
Fax. +41 (0) 22 799 6570
actrav@ilo.org
www.ilo.org/actrav

Textes de la
convention n° 154 et
de la recommandation
n° 163

Le texte de la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

[...]

Partie I. Champ d'application et définitions

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.

3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme ***négociation collective*** s'applique à toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de :

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi ; et/ou
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs ; et/ou
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer

dans quelle mesure le terme ***négociation collective*** devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

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

Partie II. Méthodes d'application

Article 4

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

Partie III. Promotion de la négociation collective

Article 5

1. Des mesures adaptées aux circonstances nationales devront être prises en vue de promouvoir la négociation collective.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants :

- a)* que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention ;
- b)* que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas *a)*, *b)*, et *c)* de l'article 2 de la présente convention ;
- c)* que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé ;

- d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles ;
- e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

[...]

Le texte de la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981

[...]

I. Méthode d'application

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

II. Moyens de promotion de la négociation collective

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

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

- a) les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs soient reconnues aux fins de la négociation collective ;
- b) dans les pays où les autorités compétentes appliquent des procédures de reconnaissance en vue de déterminer les organisations qui bénéficient du droit de négociation collective, ladite détermination soit fondée sur des critères objectifs et préalablement définis concernant le caractère représentatif de ces organisations, ces critères devant être établis en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

4. [1] Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient, si nécessaire, être prises pour que la négociation collective

soit possible à quelque niveau que ce soit, notamment ceux de l'établissement, de l'entreprise, de la branche d'activité, de l'industrie, ou aux niveaux régional ou national.

[2] Dans les pays où la négociation collective se déroule à plusieurs niveaux, les parties à la négociation devraient veiller à ce qu'il y ait une coordination entre eux.

5. [1] Des mesures devraient être prises par les parties à la négociation collective pour que leurs négociateurs, à tous les niveaux, aient la possibilité de recevoir une formation appropriée.

[2] Les pouvoirs publics pourraient, à la demande de celles-ci, fournir, pour cette formation, une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs.

[3] Le contenu et la surveillance des programmes en vue de cette formation devraient être déterminés par l'organisation appropriée de travailleurs ou d'employeurs intéressée.

[4] Cette formation ne devrait pas porter atteinte au droit des organisations de travailleurs et d'employeurs de choisir leurs propres représentants aux fins de la négociation collective.

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

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

[2] A cette fin :

- a) les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir, sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble, les informations qui sont nécessaires pour

permettre de négocier en connaissance de cause. Au cas où la divulgation de certaines de ces informations pourrait porter préjudice à l'entreprise, leur communication pourrait être liée à un engagement de les considérer comme confidentielles autant qu'il est nécessaire ; les informations à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective ;

- b) les pouvoirs publics devraient fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale globale du pays et de la branche d'activité intéressée, dans la mesure où la divulgation de ces informations n'est pas préjudiciable à l'intérêt national.

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

[...]