



► Gérer le changement grâce à un dialogue social inclusif

Conférence internationale du Travail
114^e session, 2026

Rapport IV

► **Gérer le changement grâce à un dialogue social inclusif**

Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022

Quatrième question à l'ordre du jour

© Organisation internationale du Travail 2026
Première édition 2026



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citations – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: *Gérer le changement grâce à un dialogue social inclusif – Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme dans le cadre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Œuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à: rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées à: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-042523-7 (imprimé), ISBN 978-92-2-042524-4 (PDF Web)
ISSN 0251-3218

Également disponible en:

allemand: ISBN 978-92-2-042527-5 (imprimé), ISBN 978-92-2-042528-2 (PDF Web);
anglais: ISBN 978-92-2-042521-3 (imprimé), ISBN 978-92-2-042522-0 (PDF Web);
arabe: ISBN 978-92-2-042531-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-042532-9 (PDF Web);
chinois: ISBN 978-92-2-042533-6 (imprimé), ISBN 978-92-2-042534-3 (PDF Web);
espagnol: ISBN 978-92-2-042525-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-042526-8 (PDF Web);
russe: ISBN 978-92-2-042529-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-042530-5 (PDF Web).

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

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 de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

► Table des matières

	Page
Résumé	5
Sigles et acronymes	7
Introduction	9
Une influence concrète, au-delà des mécanismes formels	11
Chapitre 1. La situation du dialogue social dans un monde du travail en mutation	13
1.1. Situation du dialogue social au niveau mondial	13
1.2. Défis et possibilités par région	20
1.3. Transformations du monde du travail	29
Chapitre 2. Instaurer un environnement favorable à un dialogue social efficace	39
2.1. L'action dans le domaine des normes internationales du travail	40
2.2. Réformes de la législation du travail	41
2.3. Administration du travail	42
2.4. Inspection du travail	44
2.5. Accès à la justice du travail: les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail	46
Chapitre 3. Les mécanismes et processus du dialogue social en action	49
3.1. Dialogue social tripartite et bipartite	49
3.2. Les mécanismes et processus de dialogue social en action: brève présentation thématique	54
3.3. Enseignements tirés de l'action de l'OIT	72
Chapitre 4. Les partenaires sociaux dans un monde du travail en mutation	75
4.1. Défis et cadres en matière de représentativité	75
4.2. Renforcement des capacités et élargissement de la portée des activités	76
Chapitre 5. La voie à suivre: Comment rendre le dialogue social plus efficace et plus inclusif?	83
5.1. Concrétiser des priorités interdépendantes et complémentaires	84
5.2. Mobiliser les moyens d'action de l'OIT	86

Liste de figures

1 et 2. Moyennes mondiales pondérées et non pondérées, indicateur 8.8.2 des ODD (2015-2024).....	15
3. Moyennes mondiales et régionales pondérées, indicateur 8.8.2 des ODD (2015, 2024).....	15

4.	Cas enregistrés de non-respect, en droit et dans la pratique, nombre total (2015-2024).....	16
5.	Cas de non-respect par grandes catégories, pourcentage et nombre total (2015-2024).....	17
6.	Taux de syndicalisation, en pourcentage (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)	18
7.	Taux de couverture de la négociation collective, en pourcentage (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)	
	Erreur ! Signet non défini.	
8.	Part des revenus du travail (indicateur 10.4.1 des ODD) et violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective (indicateur 8.8.2 des ODD) (2004-2023).....	35
9.	Comparaison entre le niveau de démocratie (évolution à long terme de l'indice de polyarchie de l'institut V-Dem) et les violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective (indicateur 8.8.2 des ODD) (2000-2023)	37

► Résumé

De la transition numérique aux mutations démographiques, en passant par un recul de la démocratie et une crise de confiance à l'égard des institutions de gouvernance dans de nombreux pays, le monde du travail est confronté à des défis sans précédent. Les transformations qu'il a récemment subies ont aussi généré des possibilités de croissance, d'innovation et de création d'emplois.

Bien que l'institutionnalisation du dialogue social ait progressé, les mécanismes formels ne garantissent pas la participation effective des travailleurs et des employeurs ni ne leur assurent des résultats concrets. Au niveau mondial, le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective reculent. Les syndicats font toujours partie des plus grandes organisations à adhésion volontaire au monde, et l'affiliation aux organisations d'employeurs et aux associations professionnelles est restée globalement stable dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, mais ces deux types d'organisations peinent à accroître leur nombre d'adhérents dans les groupes vulnérables et difficiles à syndiquer et parmi les micro, petites et moyennes entreprises. En outre, une part importante des travailleurs et des unités économiques exercent leur activité dans l'économie informelle, en dehors des cadres de dialogue social existants.

Dans ce contexte de pressions, le dialogue social peut aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à gérer les changements, à élaborer des solutions durables et à maintenir l'unité sociale. C'est une pierre angulaire de la gouvernance démocratique du travail, qui façonne les politiques en faveur de la justice sociale, de la réduction des inégalités, de la promotion de l'égalité des genres et du renforcement de la résilience économique. Pour prospérer, le dialogue social a besoin d'un environnement favorable reposant sur des administrations du travail dotées de ressources suffisantes, des systèmes d'inspection du travail qui font respecter la législation et des mécanismes accessibles offrant des voies de recours efficaces pour obtenir justice. La participation active d'organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et démocratiques est également essentielle, et ces groupes doivent pouvoir prendre part librement au dialogue social, sans menaces ou ingérence induite.

Depuis la dernière discussion récurrente, tenue à la 102^e session (2013) de la Conférence internationale du Travail, des progrès ont été réalisés en ce qui concerne la ratification des conventions liées au dialogue social, les réformes de la législation du travail menées dans plus de 100 États Membres, l'établissement de commissions tripartites sur le salaire minimum, et la promotion des stratégies de formalisation et de développement des compétences. Grâce à des démarches innovantes, les questions relatives à la rémunération, au temps de travail et à l'inclusion des groupes vulnérables ont été traitées dans les conventions collectives, malgré des obstacles persistants. Les approches adoptées au niveau des secteurs et des chaînes d'approvisionnement ont créé de nouveaux points d'accès au dialogue social.

Bien qu'elles soient confrontées à des violations de la liberté d'association dans plusieurs États Membres ainsi qu'à des contraintes en matière de ressources et de capacités, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont montré qu'elles pouvaient se renouveler, s'adapter et innover. Elles ont fait progresser le travail décent à l'appui des transitions numérique et écologique. Elles ont investi dans la représentation des femmes au sein des instances dirigeantes et ont enregistré des améliorations dans ce domaine. Elles ont élargi la portée de leurs activités en vue de toucher les travailleurs, entreprises et unités économiques des plateformes et de l'économie informelle.

S'appuyant sur l'expérience des mandants de l'OIT et du Bureau, le présent rapport détaille les enseignements à retenir pour parvenir à un dialogue social efficace et inclusif. Dans la mesure où il s'inscrit dans le long terme, le développement institutionnel requiert un soutien durable, qui transcende

les délais associés aux projets individuels. La volonté politique des gouvernements et l'engagement sincère des partenaires sociaux restent des conditions sine qua non. L'efficacité du dialogue social repose sur le renforcement systématique des capacités et la facilitation d'une participation effective, associés à des outils adaptés aux contextes, cultures et traditions locaux.

La promotion d'un environnement favorable, le renforcement des institutions du travail et l'amélioration de la représentativité et de l'inclusivité sont des priorités clés. Un dialogue social inclusif requiert des approches innovantes permettant de toucher tous les travailleurs, employeurs, unités économiques et leurs représentants, en particulier ceux qui rencontrent le plus d'obstacles. Pour mobiliser efficacement les moyens d'action, il faut davantage de coordination, une cohérence des politiques et un engagement durable. Il est crucial d'améliorer les mécanismes de collecte de données et de contrôle. Les partenariats stratégiques avec les institutions financières internationales, les organismes des Nations Unies et d'autres institutions multilatérales, les réseaux universitaires et les organisations représentant des groupes exclus peuvent permettre d'amplifier l'engagement politique, de mobiliser des ressources et d'accroître la capacité du dialogue social à faire progresser la justice sociale et le développement durable.

► Sigles et acronymes

ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
CCNUCC	Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CEACR	Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
Centre de Turin	Centre international de formation de l'OIT
CSI	Confédération syndicale internationale
EFTP	enseignement et formation techniques et professionnels
IA	intelligence artificielle
NEET	sans emploi et ne suivant ni études ni formation
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	objectif de développement durable
OIE	Organisation internationale des employeurs
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
SST	sécurité et santé au travail
UE	Union européenne

► Introduction

1. Le présent rapport vise à éclairer la troisième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, qui fera suite aux première et deuxième discussions récurrentes, organisées respectivement à la 102^e session (2013) et à la 107^e session (2018) de la Conférence internationale du Travail. Il s'appuie sur les contributions du personnel des bureaux extérieurs et du siège, sur les études pertinentes, et sur une synthèse des rapports d'évaluation de l'OIT concernant les interventions en matière de dialogue social sur la période 2019-2025, établie par le Bureau de l'évaluation du BIT ¹.
2. La première discussion récurrente, qui a eu lieu en 2013 au lendemain de la crise financière mondiale de 2008, a montré que dans certains pays les situations d'urgence économique avaient été traitées grâce au dialogue social, tandis que, dans d'autres, elles avaient servi de justification à des réformes limitant l'autonomie des partenaires sociaux, portant atteinte aux droits fondamentaux et affaiblissant les mécanismes de négociation collective. Les conclusions issues de cette discussion ont réaffirmé le caractère central du dialogue social et du tripartisme dans le modèle de gouvernance de l'OIT, qui est basé sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, comme en témoignent la Constitution de l'OIT, la Déclaration de Philadelphie et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (1998), telle qu'amendée en 2022. Les conclusions ont fait état de problèmes persistants, y compris des administrations du travail souffrant d'un manque chronique de ressources, des capacités de mise en œuvre limitée et une diminution de la couverture de la négociation collective.
3. La deuxième discussion récurrente, tenue en 2018, était consacrée à l'avenir du travail et au rôle du dialogue social dans la gestion des problèmes persistants et des changements impulsés par la mondialisation, la technologie, les mutations démographiques, le changement climatique et les risques environnementaux. La Conférence a réaffirmé l'importance centrale de la liberté d'association et du droit de négociation collective et a renforcé les engagements pris en faveur de l'inclusion – notamment des femmes, des jeunes, des travailleurs vulnérables et des travailleurs de l'économie informelle – et de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Elle a appelé à intensifier les activités de recherche, de formation et de renforcement des capacités relatives aux systèmes de relations professionnelles.
4. La pandémie de COVID-19 a confirmé les enseignements tirés des deux discussions. Dans les pays dotés de solides systèmes de relations professionnelles et d'organisations d'employeurs et de travailleurs puissantes, le dialogue social a permis d'élaborer des réponses rapides et consensuelles qui ont protégé les travailleurs et les entreprises tout en assurant la continuité des activités et la résilience. Dans d'autres contextes, des mesures exceptionnelles ont conduit à des restrictions des libertés de réunion et d'association et à la mise à l'écart des mécanismes de négociation collective et des conventions collectives ². Depuis 2019, on assiste à l'intensification et à la combinaison de mégatendances et de chocs, notamment l'accélération des progrès technologiques, la triple crise planétaire liée aux changements climatiques, à l'appauvrissement de la biodiversité et à la pollution, les crises du coût de la vie et les conflits armés. Le dialogue

¹ OIT, *Synthesis Review of ILO Evaluation Reports on Social Dialogue Interventions, 2019-25*, 2025.

² OIT, *Application des normes internationales du travail en temps de crise: L'importance des normes internationales du travail et d'un contrôle efficace et faisant autorité dans le contexte de la pandémie de COVID-19*, 2021, paragr. 72.

social se trouve à la croisée des chemins: exposé à des risques accrus, il reçoit également une attention renouvelée en tant qu'outil clé d'une gouvernance démocratique du travail, favorisant la prospérité et la justice sociale.

5. À de multiples reprises, le dialogue social a prouvé son utilité dans la promotion du travail décent et le renforcement des institutions du travail. Ce mécanisme, dans lequel les parties concernées prennent part aux décisions sur la base des intérêts de leurs mandants, permet d'élaborer des solutions collectives et partagées. Il favorise la stabilité sociale en apportant des contributions constructives qui façonnent les politiques publiques. Il permet de relever les défis urgents du marché du travail, y compris les enjeux nouveaux tels que la réglementation du travail via des plateformes.
6. Les mécanismes tripartites fondés sur un dialogue inclusif et des diagnostics communs ont favorisé la convergence des politiques budgétaire, commerciale, industrielle, de l'éducation et du travail, rendant ainsi mieux compte des réalités des travailleurs et des employeurs dans la gouvernance macroéconomique³. Par la voie de la négociation collective, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont négocié des améliorations concrètes des conditions de travail dans tous les secteurs, les questions généralement à l'ordre du jour portant sur les salaires, le temps de travail, la formation, la sécurité et la santé au travail (SST) et l'égalité de traitement⁴. La participation des représentants d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques de SST a permis de réduire notablement les taux d'accidents et de lésions et, partant, d'accroître la productivité⁵. Le dialogue social est essentiel pour promouvoir l'égalité des genres, réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, améliorer l'aménagement du temps de travail et faciliter l'accès au congé parental et aux services de garde d'enfants⁶. Les arguments économiques en faveur d'un dialogue social intégrant les considérations de genre sont convaincants, mais, pour que les bénéfices soient durables, il convient d'encourager la participation équitable des femmes aux négociations et d'évaluer périodiquement l'impact des conventions sur l'égalité des genres. Lorsque ces conditions sont réunies, le dialogue social sert à la fois à apporter des améliorations immédiates au lieu de travail et à induire une transformation plus vaste de la société en vue de l'égalité des genres⁷.
7. Une gouvernance démocratique et un dialogue social efficace se renforcent mutuellement. La démocratie améliore la prospérité économique, faisant augmenter le produit intérieur brut par habitant d'environ 20 pour cent à long terme, indépendamment du niveau de développement économique et du contexte⁸. Les valeurs démocratiques favorisent l'adoption de mécanismes qui permettent de réduire les inégalités et d'orienter les investissements vers les biens et services publics, en stimulant l'innovation, l'entrepreneuriat et la productivité. Surtout, les institutions démocratiques accroissent les possibilités d'emploi décent et offrent aux laissés-pour-compte les moyens de prendre leur destin en main, par l'intermédiaire des organisations représentatives et de l'espace civique, tout en promouvant l'égalité des genres et la mobilité sociale afin de garantir

³ OIT, *Global Employment Policy Review 2025: Do Employment-Responsive Policies Work? – How Impact Assessments, Diagnostics and Dialogue Contribute to the Answer* (un résumé analytique est disponible en français), 2025.

⁴ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024: Le dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social, 2024*; OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022: La négociation collective pour une reprise inclusive, durable et résiliente*, 2022.

⁵ OIT, *Renforcer le dialogue social au profit d'une culture de la sécurité et de la santé: Les leçons tirées de la crise du COVID-19*, 2022.

⁶ Mia Rönnmar et Susan Hayter, dir. de publication, *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, (Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, 2024).

⁷ Susan Hayter et Malena Bastida, «Collective agreements: advancing a transformation agenda for gender equality?», dans *Making and Breaking Gender Inequalities in Work*, dir. de publication Rönnmar and Hayter (Edward Elgar Publishing, 2024).

⁸ Daron Acemoglu et al., «Democracy Does Cause Growth», *Journal of Political Economy*, 127, No. 1 (2019): 47-100.

une participation plus large à la vie économique. De tout temps, les organisations d'employeurs et de travailleurs ont joué un rôle déterminant dans les processus de démocratisation. Lorsqu'elles sont régies par des règles démocratiques et qu'elles sont fortes, indépendantes et représentatives, elles sont un rempart contre la polarisation, favorisent la modération en contribuant à des débats rationnels et fondés sur des données factuelles, et œuvrent en faveur de stratégies de long terme dans le cadre de la coopération institutionnelle ⁹.

8. Néanmoins, des problèmes persistent. Si certains États Membres ont renforcé leur engagement en faveur du dialogue social, le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective au niveau national a faibli et, dans de nombreux contextes, les organes de contrôle de l'OIT ont constaté des évolutions préoccupantes, y compris une limitation de l'espace civique, des restrictions de la liberté d'association et des violations du droit d'organisation et de négociation collective. Dans certains cas, des lois sur les «agents de l'étranger» imposant aux associations des obligations, restrictions ou interdictions inutiles, disproportionnées et discriminatoires ont affaibli la solidarité transnationale ¹⁰ et des voix ont été réduites au silence par des actions en justice coûteuses destinées à intimider, dans le cadre de procédures stratégiques visant à empêcher toute participation du public ¹¹. Ces tendances sont souvent allées de pair avec une baisse de la confiance à l'égard des institutions publiques et une augmentation de la polarisation.
9. En 2026, dans un contexte de montée des tensions géopolitiques et d'intensification des différends commerciaux, le dialogue social est plus que jamais indispensable. Face à des défis d'une telle ampleur, il est impératif de consolider les bases d'un dialogue social efficace et inclusif pour promouvoir la justice sociale, soutenir la participation démocratique, maintenir la paix et apporter des réponses justes et équitables aux transformations du monde du travail.

Une influence concrète, au-delà des mécanismes formels

10. Le dialogue social englobe tous les types de négociation, de consultation et d'échange d'informations sur des thèmes d'intérêt commun concernant les politiques économiques et sociales ou d'autres sujets liés au travail. Il peut se dérouler à différents niveaux et être formel ou informel, institutionnalisé ou ad hoc. Il comprend le dialogue bipartite, entre les employeurs ou leurs organisations et les représentants des travailleurs ou les organisations de travailleurs, et le dialogue tripartite, qui inclut les pouvoirs publics.
11. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), telle qu'amendée en 2022, reconnaît que les principes et droits fondamentaux au travail sont des «droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques» et que «la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques». Par ailleurs, dans la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail (Déclaration du centenaire), l'OIT est appelée à «promouvoir les droits des travailleurs en tant qu'élément essentiel en vue de parvenir à une croissance inclusive et durable, en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective en tant que droits habilitants» ¹².

⁹ OIT, *Emploi, droits et croissance: Renforcer le lien – Rapport du Directeur général*, ILC.113/I(B), 2025, paragr. 109.

¹⁰ Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), *Déclaration conjointe sur la protection du droit à la liberté d'association à la lumière des lois sur les «agents de l'étranger» et de l'«influence étrangère»*, septembre 2024.

¹¹ HCDH, «The Impact of SLAPPS on Human Rights and How to Respond», 29 avril 2024.

¹² OIT, *Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail*, 2019.

- 12.** Le présent rapport établit une distinction entre la création de mécanismes formels de dialogue social et l'instauration des conditions nécessaires à une véritable participation. Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective est la première condition préalable à un dialogue social efficace. Une autre condition est l'établissement de cadres juridiques clairs qui préservent les libertés civiles, protègent l'indépendance et la représentativité des partenaires sociaux et apportent la garantie que le dialogue social aura une véritable influence sur les politiques adoptées. Une réelle volonté de dialoguer de bonne foi est tout aussi cruciale, de même que l'existence entre les partenaires sociaux d'une relation de confiance nourrie par des échanges harmonieux et transparents, et par l'obtention de résultats communs recueillant l'adhésion de tous. Si ces conditions sont absentes, à cause d'un manque de volonté politique ou de violations des droits fondamentaux, le dialogue social échouera inévitablement à produire de réels changements.
- 13.** L'institutionnalisation des structures tripartites a progressé, mais l'existence de mécanismes formels ne garantit ni une participation significative ni des résultats concrets ¹³. Les partenaires sociaux indiquent que, même si les mécanismes formels offrent des possibilités de consultation, leurs graves préoccupations ne sont pas toujours prises en compte au moment de la prise de décisions. Les travaux de recherche menés par le Bureau le montrent: sur près de 100 évaluations d'impact sur l'emploi examinées, seules 37 pour cent ont inclus une forme de consultation et 7 pour cent seulement ont impliqué activement les partenaires sociaux, ce qui s'est traduit par des occasions manquées de renforcer le dialogue social et d'accroître l'efficacité des politiques ¹⁴.
- 14.** Le message central du présent rapport est le suivant: le dialogue social est essentiel pour promouvoir une gouvernance démocratique du travail et garantir des résultats stratégiques équitables, et la simple existence d'institutions de dialogue social ne suffit pas – il faut que ces dernières soient efficaces et inclusives. La promotion du travail décent et du développement durable implique d'instaurer un environnement favorable dans lequel le dialogue social et les institutions du travail peuvent prospérer, qui garantisse le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective et qui permette à des organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et démocratiques de participer librement, sans subir d'ingérence. Le présent rapport met l'accent sur ces fondements complémentaires, en s'appuyant sur les discussions récurrentes antérieures pour déterminer non seulement si des mécanismes de dialogue social existent, mais s'ils produisent des résultats concrets pour tous.

¹³ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

¹⁴ OIT, *Global Employment Policy Review 2025*, 8.

► Chapitre 1

La situation du dialogue social dans un monde du travail en mutation

15. Ce chapitre présente la situation du dialogue social dans le monde, examine les principales évolutions par région, et évalue les conséquences des grandes transformations du monde du travail, en mettant en lumière les lacunes persistantes qui empêchent de garantir des processus inclusifs et des résultats concrets pour tous.

1.1. Situation du dialogue social au niveau mondial

16. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont les fondements d'un dialogue social efficace. Elles sont toutefois confrontées à des difficultés¹⁵ au niveau mondial. Les organes de contrôle de l'OIT ont recensé d'importantes lacunes dans la mise en œuvre des normes internationales du travail liées au dialogue social, y compris la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949¹⁶.

17. Par exemple, de nombreux États Membres excluent des catégories de travailleurs autres que celles dont l'exclusion est permise par la convention n° 87 (forces armées et police). Souvent, les lois ne s'appliquent pas aux sapeurs-pompiers, au personnel pénitentiaire, aux magistrats et aux enseignants, ou à des catégories de travailleurs particulièrement vulnérables qui devraient jouir de ces droits, comme les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs agricoles, les travailleurs migrants¹⁷, les travailleurs domestiques, les travailleurs des zones franches d'exportation, les travailleurs indépendants et les travailleurs non engagés dans une relation de travail. Même lorsqu'ils ne sont pas expressément exclus, les travailleurs peuvent rencontrer des obstacles dans la pratique. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) a constaté que de nombreux secteurs exclus emploient majoritairement des femmes, ce qui peut générer des discriminations fondées sur le genre¹⁸.

18. Entre 2018 et 2025, la Commission de l'application des normes a examiné 78 cas individuels (soit 48 pour cent de l'ensemble des cas) portant sur les conventions relatives au dialogue social¹⁹, dont près de 90 pour cent concernaient les conventions n°s 87 et 98. Si l'on ajoute les conventions relatives à l'inspection du travail²⁰, cette part s'élève à 54 pour cent de tous les cas examinés. Par

¹⁵ La présente section porte sur les difficultés, mais les sections suivantes de ce chapitre et de l'ensemble du rapport reconnaissent les domaines dans lesquels des progrès ont été faits et dans lesquels le dialogue social reste un outil pertinent pour répondre aux problèmes économiques et sociaux.

¹⁶ OIT, *Compte rendu des travaux 2025: Commission de l'application des normes de la Conférence*, ILC.113/Compte rendu des travaux, 2025; OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, ILC.113/III(A), 2025.

¹⁷ OIT, *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*, 2023.

¹⁸ OIT, *Atteindre l'égalité des genres au travail*, Étude d'ensemble sur les conventions n°s 111, 156, 183, et les recommandations n°s 111, 165 et 191, ILC.111/III(B), 2023, paragr. 62; OIT, *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, 2008, ILC.101/III/1B, 2012, paragr. 58.

¹⁹ Conventions n°s 87 et 98, et convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.

²⁰ Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

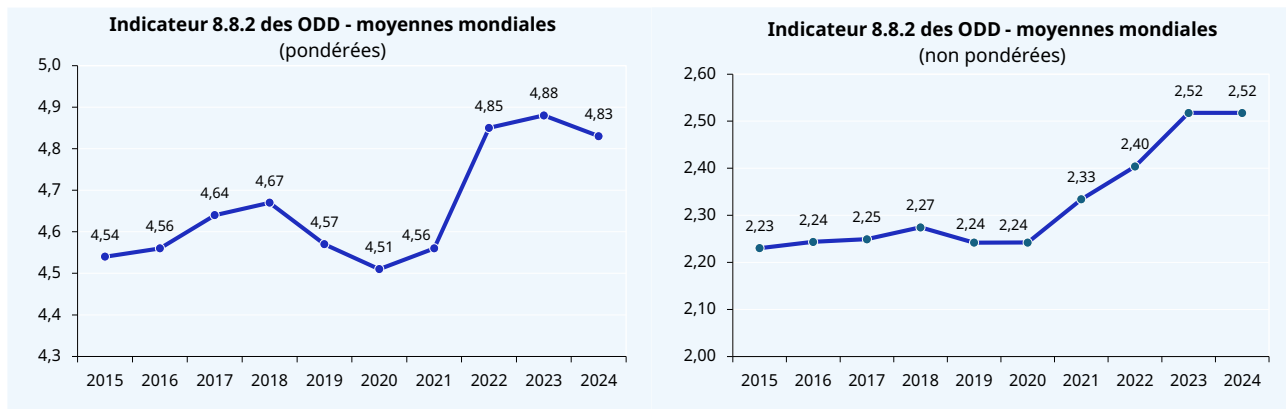
ailleurs, dans le cadre de l'examen de l'application des conventions liées au dialogue social et aux relations professionnelles, la CEACR a formulé 1 545 commentaires (soit 12 pour cent de l'ensemble de ses commentaires sur la période)²¹, dont 88 pour cent concernaient spécifiquement les conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 (soit 11 pour cent du total des commentaires de la CEACR). Ce chiffre atteint à 16 pour cent si l'on prend en considération la convention n^o 144 et à 24 pour cent si l'on inclut également les conventions relatives à l'administration et à l'inspection du travail. Sur la même période, le Comité de la liberté syndicale a reçu 197 plaintes, dont une grande majorité émanait d'organisations de travailleurs.

19. Des violations généralisées ont été rapportées dans plusieurs contextes. Durant la pandémie de COVID-19, les mesures d'urgence sanitaire ont restreint les activités des syndicats et des employeurs. En situation de conflit ou dans le cadre de campagnes de lutte contre le terrorisme, certains syndicats ont été désignés comme étant des organisations terroristes ou comme appartenant à de telles organisations, et des grèves et manifestations ont été qualifiées d'actes criminels. Des cas de poursuites, d'intimidation, de détention arbitraire, d'assassinat, de harcèlement judiciaire et d'autres formes d'agression visant des personnes, des dirigeants et des membres de syndicats, en lien avec l'exercice de leur liberté d'association, de réunion pacifique et d'expression, et, plus généralement, de leurs libertés civiles, ont également été constatés, souvent dans le cadre de campagnes plus vastes ciblant des communautés autochtones, des organisations non gouvernementales et d'autres entités.
20. Les données concernant l'indicateur 8.8.2 des objectifs de développement durable (ODD), qui mesure le niveau de respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans les pays²², témoignent de cette tendance inquiétante. En 2024, la moyenne mondiale de l'indicateur 8.8.2 des ODD, pondérée par les estimations de l'OIT sur la main-d'œuvre, était de 4,83. Cela représente une légère amélioration par rapport à la moyenne des violations enregistrées en 2023 (4,88), mais une dégradation importante de 6,4 pour cent par rapport à 2015 où la moyenne s'établissait à 4,54 (figure 1). Si la moyenne pondérée reflète mieux l'évolution des violations de ces droits, car elle tient compte du volume de la main-d'œuvre concernée (les changements survenant dans des pays dotés d'une main-d'œuvre plus importante influencent davantage la moyenne au fil du temps), la moyenne simple non pondérée offre un meilleur aperçu des tendances en ce qui concerne le nombre et la gravité des violations. De ce point de vue, la période 2015-2024 a été marquée par une dégradation de 12,88 pour cent, aucun changement n'ayant été observé entre 2023 et 2024 (figure 2).

²¹ Les commentaires formulés par la CEACR, dont 55 pour cent sont des observations et 45 pour cent des demandes directes, portent sur la convention (n^o 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921, la convention n^o 87, la convention n^o 98, la convention (n^o 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, la convention (n^o 141) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975, la convention (n^o 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, et la convention (n^o 154) sur la négociation collective, 1981. Calculs établis à partir de la base de données NORMLEX (décembre 2025).

²² Les références au respect des droits du travail au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD sont basées sur OIT, «[À propos de l'indicateur 8.8.2 des ODD](#)». L'indicateur 8.8.2 vise à mesurer le niveau de respect des droits fondamentaux du travail (liberté d'association et négociation collective) au niveau national. Il se fonde sur six sources documentaires des organes de contrôle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ainsi que sur les législations nationales. Les législations nationales ne sont pas adoptées dans le but de produire des indicateurs statistiques sur le respect des droits fondamentaux, et aucune source documentaire de l'OIT n'a été conçue à cette fin. L'indicateur 8.8.2 est compilé sur la base de ces sources et son utilisation ne constitue pas une renonciation aux points de vue divergents des mandats de l'OIT sur les conclusions figurant dans ces sources. L'indicateur 8.8.2 n'est pas destiné à servir d'outil pour comparer le respect des obligations entre les États Membres de l'OIT. Il convient en particulier de noter que les États Membres de l'OIT sont tenus à des obligations de rapport différentes aux organes de contrôle de l'OIT selon qu'ils ont ratifié la convention pertinente, ou non, ce qui se reflète dans les sources documentaires de l'OIT. L'indicateur utilise une échelle de 0 à 10, 0 représentant le meilleur résultat possible en matière de respect.

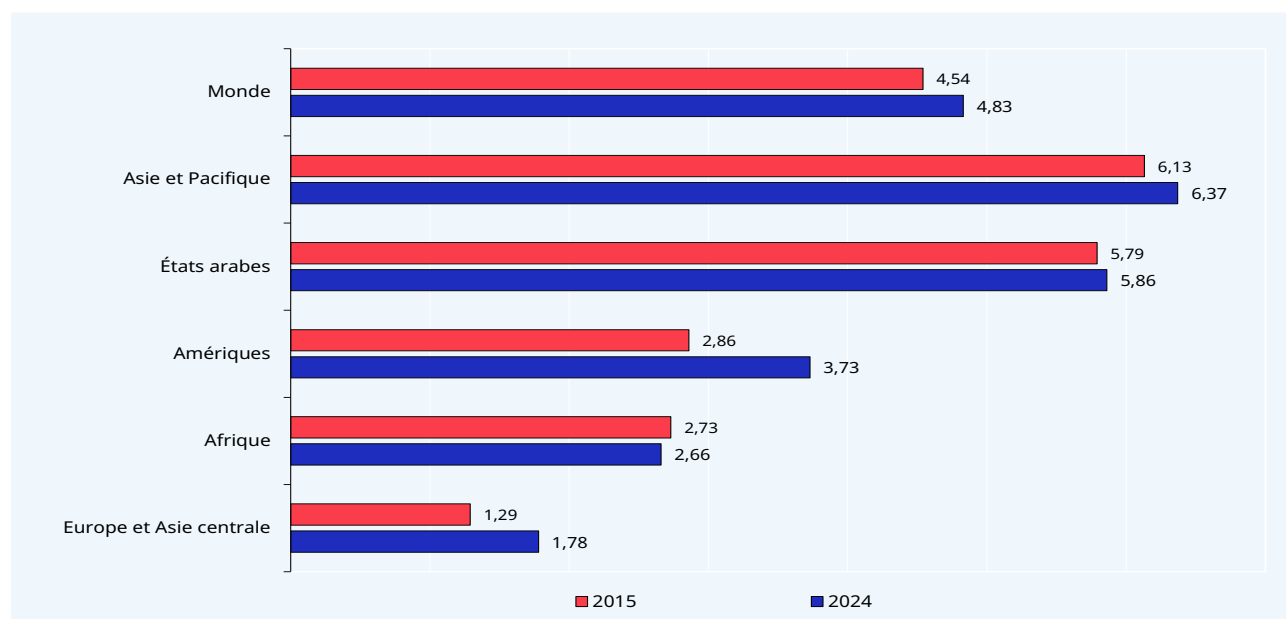
► **Figures 1 et 2. Moyennes mondiales pondérées et non pondérées, indicateur 8.8.2 des ODD (2015-2024)**



Source: OIT, «À propos de l'indicateur 8.8.2 des ODD».

21. Comme le montre la figure 3 ci-après, en 2024, la région ayant enregistré la plus haute (soit la moins bonne) moyenne pondérée, avec un score de 6,37, était celle de l'Asie et du Pacifique, suivie par les États arabes avec 5,86 et les Amériques avec 3,73. Pour l'Europe et l'Asie centrale, l'indicateur s'établissait à 1,78 en 2024. L'examen de l'évolution de l'indicateur dans le temps montre que la plus forte dégradation du niveau de respect entre 2015 et 2024 a été observée dans la région des Amériques (0,87), suivie par l'Europe et l'Asie centrale (0,49), l'Asie et le Pacifique (0,24) et les États arabes (0,07). L'Afrique est la seule région dont la moyenne s'est légèrement améliorée sur la période (0,07). Au niveau sous-régional, la situation est plus variable: des améliorations ont également été constatées en Asie du Sud-Est (0,22) et en Europe méridionale (0,42). De plus, entre 2021 et 2024, 34 pour cent des pays ont connu une dégradation, 18 pour cent une amélioration et 48 pour cent une stagnation. À partir de 2021, le nombre de pays dont la moyenne s'est dégradée a régulièrement dépassé le nombre de pays dont la moyenne s'est améliorée. Bien que des progrès aient été constatés entre 2023 et 2024, 80 pour cent des pays n'ont enregistré aucun changement.

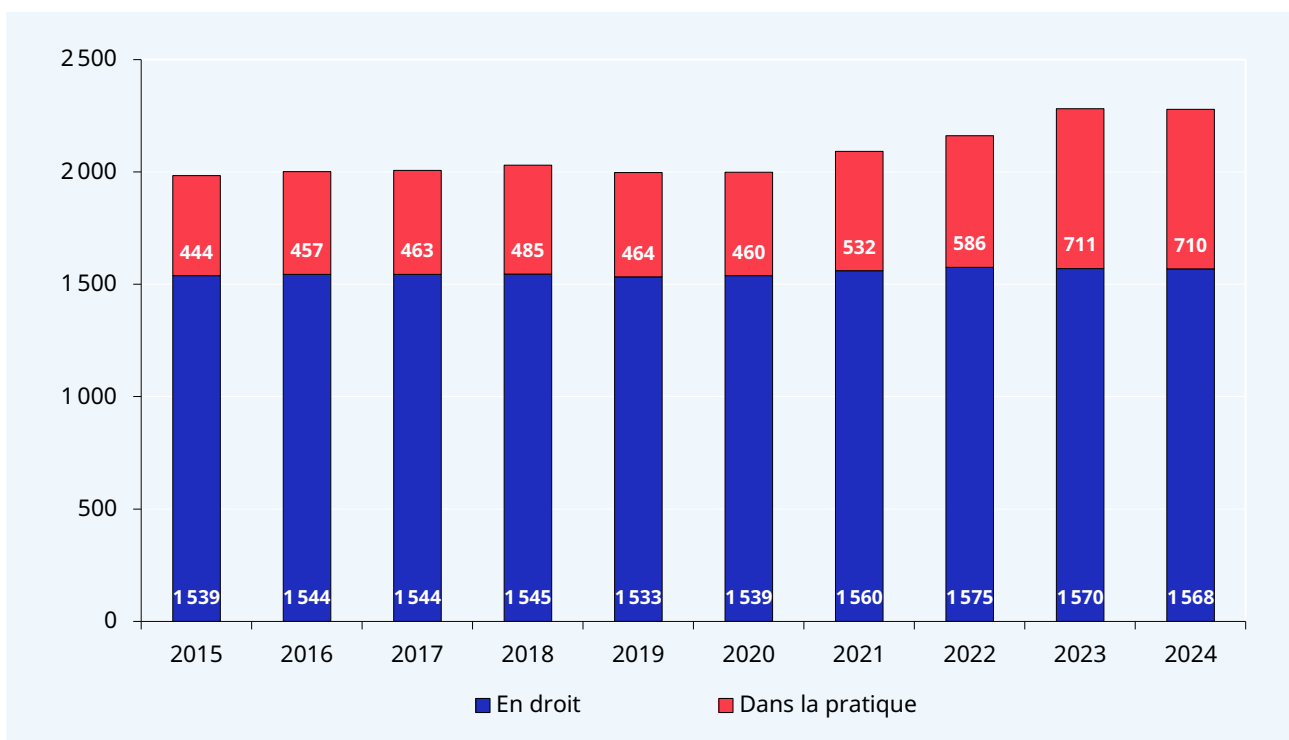
► **Figure 3. Moyennes mondiales et régionales pondérées, indicateur 8.8.2 des ODD (2015, 2024)**



Source: OIT, «À propos de l'indicateur 8.8.2 des ODD».

22. Lorsque l'on examine les différents types de violations, il est très important de distinguer le non-respect en droit et le non-respect dans la pratique. Cette distinction aide à déterminer si les violations découlent de lacunes du cadre législatif ou de manquements dans la mise en œuvre ou l'application de lois qui sont par ailleurs largement conformes aux conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT. La plupart des cas de non-respect recensés par les organes de contrôle de l'OIT sont liés à la législation. Cependant, les données relatives aux types de violations codées indiquent que, depuis 2020, la hausse du nombre total de violations est liée à une augmentation des violations dans la pratique, ce qui traduit un affaiblissement de la protection concrète accordée aux organisations d'employeurs et de travailleurs par les lois nationales sur la liberté d'association et le droit de négociation collective (figure 4).

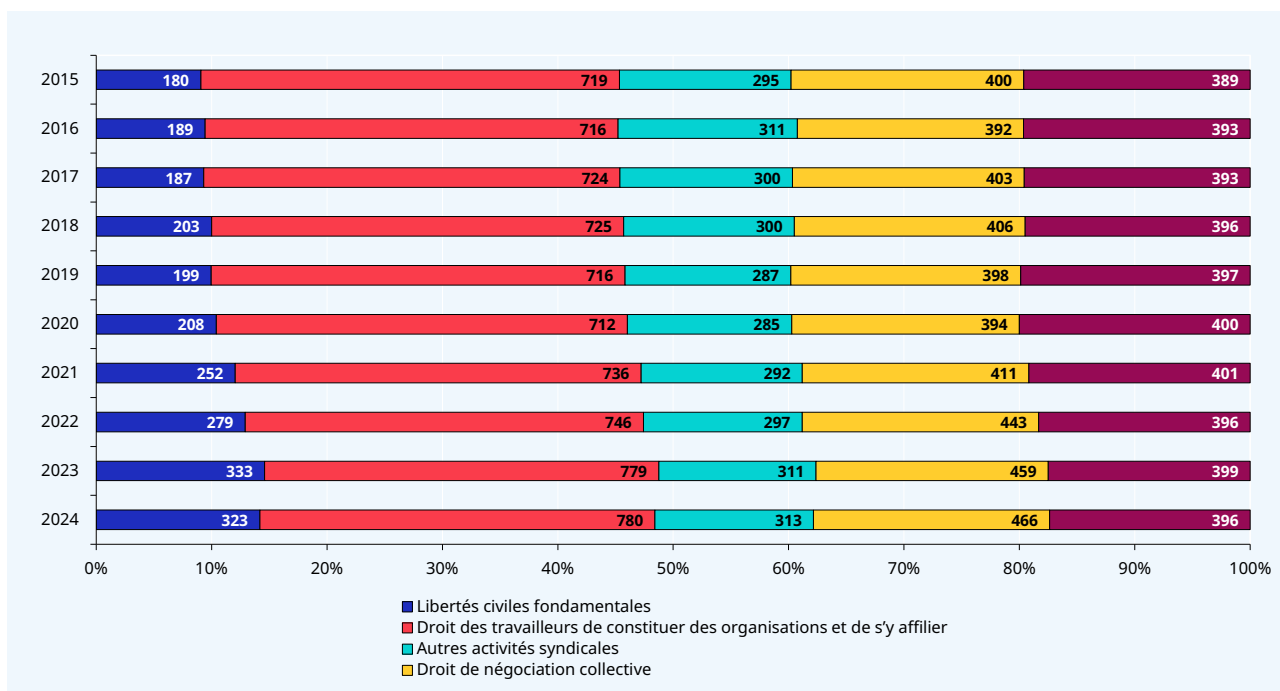
► **Figure 4. Cas enregistrés de non-respect, en droit et dans la pratique, nombre total (2015-2024)**



Source: OIT, «À propos de l'indicateur 8.8.2 des ODD».

23. Même si la plupart des violations codées concernent le droit des travailleurs et des employeurs de constituer des organisations et de s'y affilier, les tendances récentes ont été influencées principalement par une forte hausse des violations des libertés civiles fondamentales, en particulier depuis 2020. La deuxième augmentation la plus importante a trait au droit de négociation collective. Alors que le nombre de violations des libertés civiles fondamentales a chuté entre 2023 et 2024, la tendance à la baisse du respect du droit de négociation collective s'est encore accentuée, et c'est dans cette catégorie que la plus forte augmentation des cas de non-respect a été enregistrée cette année-là (figure 5).

► **Figure 5. Cas de non-respect par grandes catégories, pourcentage et nombre total (2015-2024)**



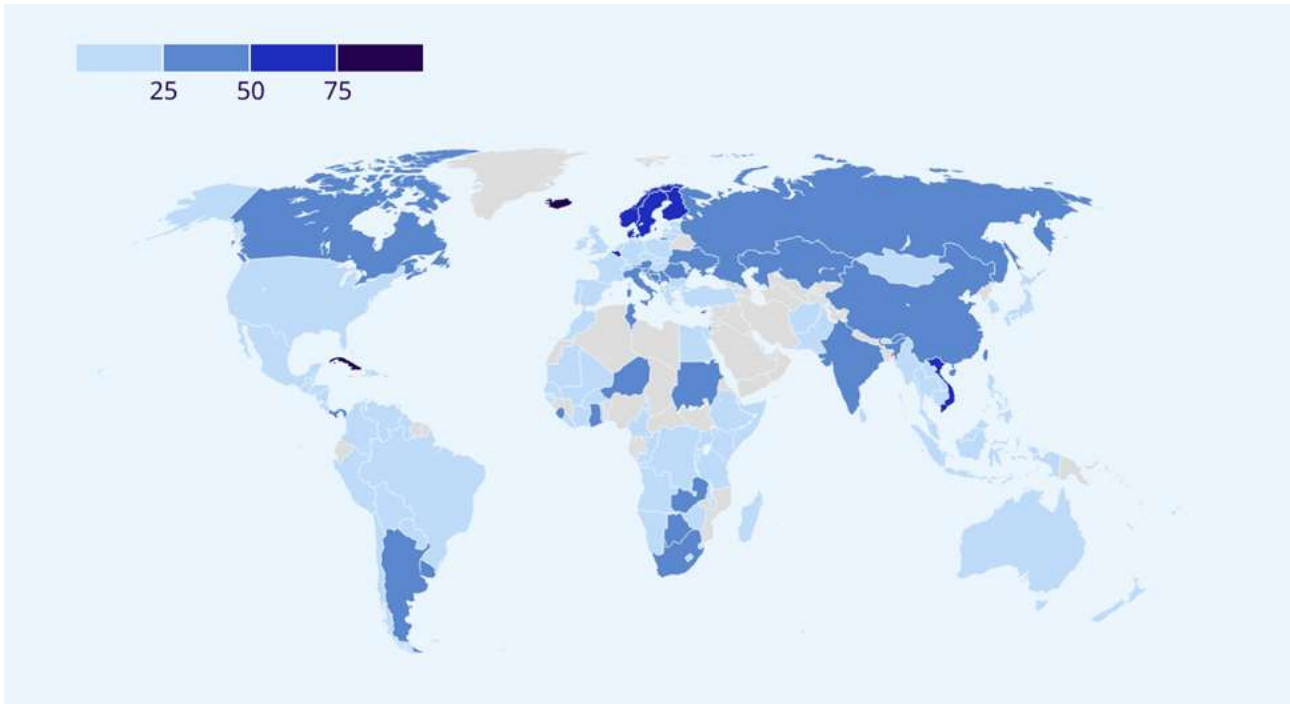
Source: OIT, «À propos de l'indicateur 8.8.2 des ODD».

24. Le taux de syndicalisation désigne le pourcentage de salariés membres d'une organisation de travailleurs²³. Les défis liés à la réalisation de la liberté d'association en droit et dans la pratique, présentés ci-dessus, sont susceptibles d'avoir un impact sur la mesure dans laquelle les travailleurs constituent des syndicats et s'y affilient. Pour les 132 pays pour lesquels des données sont disponibles, l'OIT estime que le taux de syndicalisation moyen pondéré par le nombre de salariés est de 26,16 pour cent. Le taux de syndicalisation est supérieur à 75 pour cent dans seulement 2 de ces pays, compris entre 50 et 75 pour cent dans 5 d'entre eux, compris entre 25 et 50 pour cent dans 32 d'entre eux, et inférieur à 25 pour cent dans 91 d'entre eux. Sur le plan régional, le taux de syndicalisation moyen pondéré par le nombre de salariés est le plus élevé dans la région de l'Asie et du Pacifique (34,64 pour cent), suivie de l'Europe et de l'Asie centrale (22,41 pour cent), de l'Afrique (18,34 pour cent) et des Amériques (13,25 pour cent). Le manque de données dans les États arabes limite l'analyse quantitative pour cette région. La figure 6 ci-après, qui donne un aperçu géographique du taux de syndicalisation dans le monde, montre que les taux de syndicalisation médians varient fortement selon la région. Le taux médian le plus élevé est observé en Europe et en Asie centrale (22,30), tandis que les Amériques enregistrent le taux médian le plus faible (9,10). Les régions Afrique et Asie-Pacifique affichent toutes deux des taux médians supérieurs à celui des Amériques; néanmoins, il est possible que le taux élevé d'informalité dans de nombreux pays gonfle les taux de syndicalisation en réduisant le dénominateur, qui est le nombre de salariés formels. En Afrique et en Asie-Pacifique, le niveau de syndicalisation est faible à moyen dans la plupart des pays – seuls quelques-uns ont des taux très élevés. La région des Amériques suit une tendance analogue, mais affiche aussi la deuxième

²³ Pour les statistiques relatives au taux de syndicalisation et à la couverture de la négociation collective, le présent rapport s'appuie sur la base de données du BIT sur les relations industrielles (IRData), qui contient les données de 132 pays en ce qui concerne les taux de syndicalisation et de 103 pays s'agissant des taux de couverture de la négociation collective.

dispersion interrégionale la plus élevée derrière l'Europe et l'Asie centrale, ce qui témoigne d'une plus grande hétérogénéité entre les différents pays qui la composent.

► **Figure 6. Taux de syndicalisation, en pourcentage** (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)



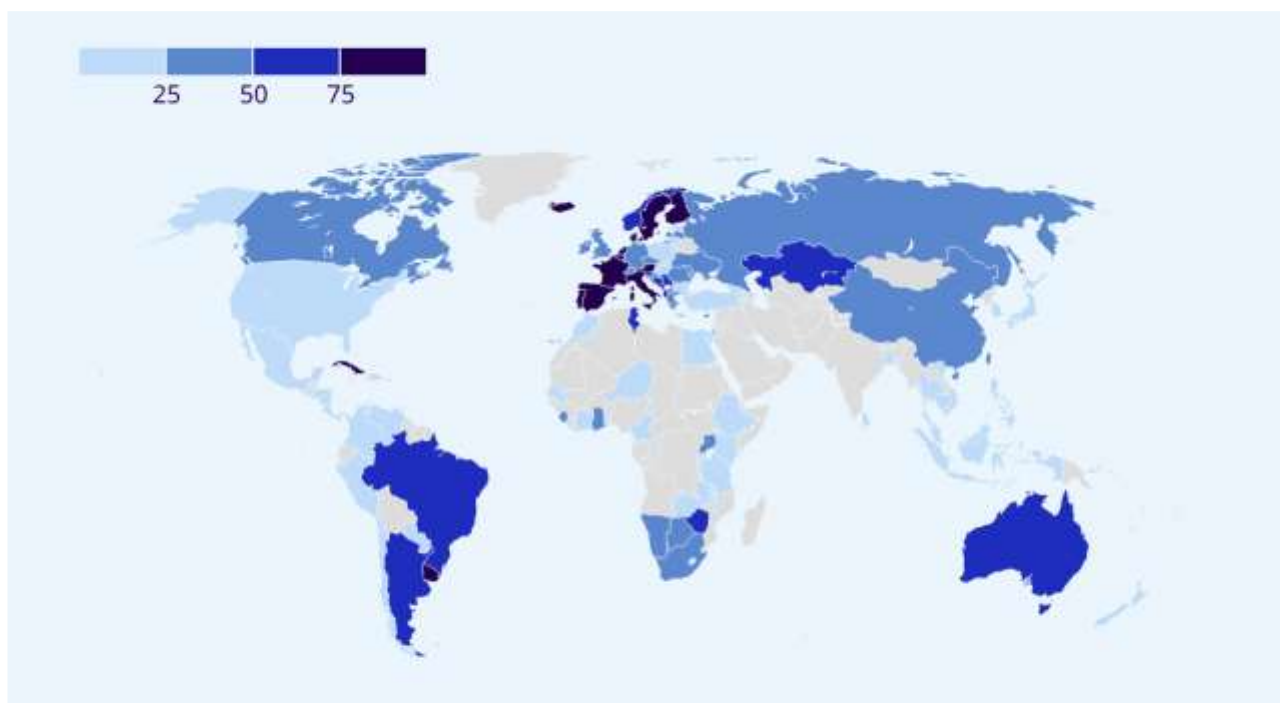
Source: OIT, «Données sur les relations industrielles (IRData)», base de données ILOSTAT. Figure basée sur les dernières données disponibles pour 132 pays. Les pays en gris sont ceux pour lesquels des données ne sont pas disponibles.

- 25.** Au cours des dernières décennies, le niveau d'affiliation aux organisations d'employeurs est resté stable; en 2023-24, environ 55 pour cent des salariés du secteur privé travaillaient dans des entreprises membres d'une organisation, encore que de telles données ne soient disponibles que pour un petit nombre de pays ²⁴. À l'instar du taux de syndicalisation, le taux d'affiliation aux organisations d'employeurs varie fortement entre les pays de l'OCDE: faible au Canada, en Lituanie, au Mexique et aux États-Unis d'Amérique, il atteint 80 pour cent au Luxembourg, au Royaume des Pays-Bas et en Suède (et 100 pour cent en Autriche en raison de l'affiliation obligatoire pour toutes les entreprises).
- 26. La couverture de la négociation collective** fait référence à la part de salariés dont les conditions de rémunération et de travail sont déterminées par une convention collective. Parmi les 103 pays pour lesquels des données sont disponibles, la couverture de la négociation collective est très variable: à l'échelle mondiale, son taux est estimé à 33,4 pour cent. La couverture est élevée (supérieure à 75 pour cent) dans 14 de ces pays, comprise entre 50 et 75 pour cent dans 12 d'entre eux, modérée (entre 25 et 50 pour cent) dans 25 pays, et faible (inférieure à 25 pour cent) dans 53 pays. La couverture de la négociation collective varie aussi considérablement à l'intérieur des régions. L'Europe et l'Asie centrale affichent la plus forte dispersion intrarégionale, signe d'une

²⁴ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), «[Membership of Unions and Employers' Organizations and Bargaining Coverage; Standing, but Losing Ground](#)», OECD Policy Brief, 2025. Les statistiques sur le nombre de travailleurs couverts, à distinguer du nombre d'entreprises affiliées, sont limitées, partielles et souvent basées sur des données autodéclarées. Le fait que certaines entreprises soient affiliées à plusieurs associations d'employeurs est aussi source de difficultés.

diversité des instances de négociation collective, mais la couverture médiane la plus élevée (47,7 pour cent). La couverture médiane de l'Afrique (18,1 pour cent) dépasse celle des Amériques (13,41 pour cent) et de l'Asie et du Pacifique (12,31 pour cent) – une tendance qui, comme dans le cas du taux de syndicalisation, reflète peut-être en partie l'impact des niveaux élevés d'informalité sur les estimations. En Asie et dans le Pacifique, la couverture est moins variable, ce qui donne à penser que les conventions collectives ont des rôles plus uniformes, tandis que les Amériques ont la fourchette globale la plus large, de 0,74 pour cent à 100 pour cent. Dans les États arabes, l'analyse quantitative est entravée par le manque de données. Un aperçu du taux de couverture de la négociation collective dans les différentes régions du monde est présenté dans la figure 7 ci-après.

► **Figure 7. Taux de couverture de la négociation collective, en pourcentage** (dernière année pour laquelle des données sont disponibles)



Source: OIT, «Données sur les relations industrielles (IRData)», base de données ILOSTAT. Figure basée sur les dernières données disponibles pour 103 pays. Les pays en gris sont ceux pour lesquels des données ne sont pas disponibles.

27. La couverture de la négociation collective diffère aussi selon les groupes de revenus. Les pays à revenu élevé enregistrent à la fois la couverture médiane la plus élevée (32,07 pour cent) et l'intervalle interquartile le plus large (18,10-75,60 pour cent). La couverture médiane tombe à 20,17 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à 9,70 pour cent dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, tandis que les pays à faible revenu affichent un taux médian de 18,10 pour cent. Cela donne à penser que le niveau de revenu est un indicateur utile de la couverture médiane, sans expliquer totalement les disparités entre les pays, dont témoigne l'intervalle important observé dans les pays à revenu élevé. Pour mieux comprendre ces différences, l'OIT a examiné les facteurs qui influencent la couverture de la négociation collective. Il s'agit notamment des taux de syndicalisation, de la négociation collective dans la fonction publique, du cadre institutionnel (négociation sur une base mono-employeur ou multi-employeurs) et des niveaux de coordination et de centralisation de la négociation collective,

ainsi que de l'application de conventions collectives via des dispositions *erga omnes* ou des mécanismes d'extension ²⁵.

- 28. La portée du dialogue social peut être considérablement élargie.** Environ 58 pour cent des personnes qui travaillent le font dans l'économie informelle ²⁶ et se situent donc largement en dehors des cadres existants de participation au dialogue social. En outre, les salariés représentent à peine plus de la moitié de l'emploi total (52 pour cent) au niveau mondial, suivis par les travailleurs indépendants (34 pour cent) et les travailleurs familiaux collaborant à l'entreprise familiale (10 pour cent) ²⁷. Ces dernières catégories font partie intégrante des marchés du travail, mais ont un accès limité aux cadres existants de dialogue social. La Déclaration du centenaire appelle les États Membres à prendre part au dialogue social pour renforcer les institutions du travail et prendre des mesures efficaces de transition vers la formalité. En dépit du manque de données, le Bureau a compilé les chiffres existants en matière de syndicalisation des travailleurs informels. Dans les 57 pays pour lesquels des données sont disponibles, le taux de syndicalisation était de 21 pour cent parmi les travailleurs formels et d'à peine 2,4 pour cent parmi les travailleurs informels ²⁸. Il est donc urgent d'adopter des approches du dialogue social plus inclusives et innovantes, et d'appuyer les efforts de redynamisation de ce dialogue par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

1.2. Défis et possibilités par région

- 29.** Les sections ci-après présentent l'évolution du dialogue social dans les cinq régions de l'OIT depuis la deuxième discussion récurrente, en analysant les fondements institutionnels, les problèmes actuels de mise en œuvre et les progrès accomplis, ainsi que les nouvelles possibilités de renforcement du dialogue social.

1.2.1. Afrique

- 30.** Dans les États Membres africains, le dialogue social s'inscrit dans des contextes économiques très divers et a été façonné au fil des ans par l'héritage du colonialisme, de l'apartheid (en particulier en Afrique du Sud et en Namibie) et des processus de décolonisation et de démocratisation ²⁹. Fait important, 91 pour cent des États Membres de la région ont ratifié la convention n° 144 et la plupart d'entre eux ont ratifié les conventions n°s 87 et 98, encore que d'importantes lacunes subsistent du point de vue de la mise en œuvre. La région dispose également de l'une des plus fortes proportions, au niveau mondial, d'institutions nationales de dialogue social permanentes (90 pour cent), et un organe national tripartite en matière de SST existe dans 55 pour cent des pays ³⁰. Plusieurs de ces institutions font partie des plus importantes au monde, dix d'entre elles comptant 84 membres ou plus.
- 31.** La moyenne pondérée du taux de syndicalisation pour l'Afrique est de 18,34 pour cent, avec des taux compris entre 2,25 pour cent au Burundi et 39,64 pour cent en Tunisie. D'après les données disponibles, le taux de syndicalisation dans la région a diminué de près de 3 pour cent en

²⁵ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

²⁶ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2024*, 2024.

²⁷ OIT, «Emploi par sexe et situation dans la profession – Estimations modélisées de l'OIT, novembre 2024», base de données ILOSTAT; OIT, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*, 2023.

²⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, 39.

²⁹ Desmond T. Ayentimi, Albert Amankwaa et John Burgess, «A Decade of Industrial Relations Research in Sub-Saharan Africa: A Systematic Review and Future Research Agenda», *Industrial Relations Journal*, 56, n° 5 (2025), 363-381.

³⁰ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

moyenne entre 2015 et 2024. Un récent rapport de l'OIT note que la prolifération et la fragmentation des syndicats s'aggravent: dans certains cas, il y a une demi-douzaine, voire plus, de confédérations syndicales qui se disputent le même espace et les mêmes membres, ce qui affaiblit l'organisation collective des travailleurs³¹. Certes, la démocratisation a ouvert de nouveaux horizons et les données factuelles montrent que les syndicats ont activement établi des coalitions aux vues communes, coopérant et fusionnant parfois pour accroître leur pouvoir de négociation et leur influence stratégique au nom des travailleurs, mais les progrès ont été inégaux dans la région³².

- 32.** Les évolutions du monde du travail, induites par la numérisation, les pressions climatiques et environnementales et l'intégration régionale, transforment l'environnement opérationnel des entreprises de la région, ce qui a des conséquences notables sur la manière dont les organisations d'employeurs et les associations professionnelles s'organisent, dialoguent avec leurs membres, fournissent des services à valeur ajoutée et influencent les politiques aux niveaux national et régional. La diversité des contextes institutionnels et politiques, conjuguée aux contraintes liées aux ressources, détermine la capacité de ces organisations à participer efficacement au dialogue social et, dans certains cas, contribue aux lacunes existantes sur le plan de la cohérence et de la mise en œuvre des politiques.
- 33.** Dans plusieurs États Membres, des obstacles réglementaires restreignent les droits des travailleurs de la fonction publique de constituer des syndicats et de s'y affilier, comme l'a souligné la CEACR dans des observations récentes. Des évolutions positives ont aussi été notées, comme la ratification récente de la convention n° 151 par le Lesotho, Madagascar et la Namibie.
- 34.** Le taux de travail informel dans la région est le plus élevé au monde; il est globalement de 84 pour cent et atteint 90 pour cent pour les femmes en Afrique subsaharienne, ce qui génère des déficits majeurs de participation et de représentation dans le cadre du dialogue social³³. La croissance démographique rapide fait peser une pression supplémentaire sur les marchés du travail et les systèmes de dialogue social. En 2023, environ 53 millions de jeunes d'Afrique subsaharienne (22 pour cent) étaient sans emploi et ne suivaient ni études ni formation (NEET), une part légèrement supérieure à la moyenne mondiale et plus élevée qu'en 2015³⁴. Le secteur minier est un moteur important de l'économie, mais certains obstacles, comme des mécanismes de participation limités et une faible représentation des communautés locales, continuent d'empêcher un dialogue social efficace dans ce secteur³⁵.
- 35.** Parmi les avancées importantes, il convient de mentionner la création de mécanismes nationaux de dialogue social au Maroc, le dialogue Sud-Sud qui a lieu par l'intermédiaire du Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) de l'Afrique du Sud, le renforcement des capacités des mandants au Ghana, et la conclusion d'un accord-cadre tripartite visant à

³¹ OIT, *Les syndicats africains et l'avenir du travail: Réponses, défis et opportunités*, 2024.

³² Hod Anyigba, Hilma Mote et Rafael Peels, *Good Practices and Strategic Recommendations for Strengthening Trade Union Cooperation and Collaboration* (Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)), Genève, à paraître.

³³ OIT, *Women and Men in the Informal Economy*.

³⁴ OIT, «Global Employment Trends for Youth 2024: Sub-Saharan Africa», ILO Brief, août 2024, 2.

³⁵ Uwafiokun Idemudia, Francis Xavier D. Tuokuu et Marcellinus Essah, «The Extractive Industry and Human Rights in Africa: Lessons from the Past and Future Directions», *Resources Policy* 78, (2022), 1-8.

promouvoir l'inclusion et à développer l'économie du soin aux Comores ³⁶. Des pactes nationaux de stabilité sociale ont été établis au Mali, en Guinée et au Sénégal.

- 36.** Des conventions collectives ont été conclues avec l'appui du BIT dans les secteurs suivants: pêche et transformation de produits alimentaires (Namibie), extraction minière (Guinée et Côte d'Ivoire), médias (Togo et Guinée), service public, éducation et santé (Botswana) et hôtellerie-restauration (République-Unie de Tanzanie et Zanzibar). Le Cameroun a soutenu des accords d'ajustement du salaire minimum et des propositions relatives à l'assurance-maladie universelle, avec l'aide du Bureau. Au Kenya, en Namibie et en République-Unie de Tanzanie, les commissions tripartites chargées du salaire minimum ont gagné en importance.
- 37.** Les initiatives en faveur du dialogue social transnational méritent aussi d'être soulignées, comme l'action efficace menée par le Conseil du travail et du dialogue social de l'Union économique et monétaire ouest-africaine, ou encore le Forum du dialogue social de la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, une organisation qui connaît des difficultés et pour laquelle le Bureau a appuyé une stratégie de durabilité institutionnelle, organisationnelle et opérationnelle.

1.2.2. Amériques

- 38.** L'Amérique latine et les Caraïbes ont une riche tradition de dialogue social. La plupart des pays disposent d'au moins une institution nationale de dialogue social (83 pour cent), généralement créée après 2000. Malgré des taux élevés de ratification des conventions fondamentales, en particulier des conventions n^{os} 87 et 98, et de la convention n^o 144 relative à la gouvernance, des problèmes structurels de taille entament l'efficacité du dialogue social. Le niveau de syndicalisation reste faible, le taux moyen pondéré par le nombre de salariés étant de 13,24 pour cent, alors que l'informalité représente 51,3 pour cent de l'emploi total, ce qui signifie qu'une part importante des travailleurs sont privés de protection et ne peuvent participer au dialogue social ³⁷. Ces facteurs, ajoutés à l'érosion des systèmes démocratiques, à la méfiance grandissante à l'égard des institutions publiques, aux approches polarisées des politiques publiques et au manque d'espace civique pour la représentation indépendante, mettent à mal la liberté d'association et le droit de négociation collective, tandis que la diminution du nombre d'institutions tripartites fragilise les bases d'une participation effective.
- 39.** Les États Membres d'Amérique latine ont fortement recours aux organes de contrôle de l'OIT, puisqu'ils sont l'objet de 50 pour cent des cas soumis au Comité de la liberté syndicale depuis 1951 ³⁸. Entre 2019 et 2024, 39 réclamations ont été présentées au titre de l'article 24 de la Constitution de l'OIT, soit 60 pour cent des procédures engagées au niveau mondial. Plusieurs États Membres (Argentine, Chili, Colombie, Guatemala, Honduras, Panama et République dominicaine) ont établi, avec l'appui du Bureau, des organes tripartites pour résoudre les conflits et éviter qu'ils ne donnent lieu à des plaintes formelles devant l'OIT. Le renforcement de la capacité des travailleurs et des employeurs à prendre part au dialogue social de manière constructive et durable et l'instauration d'une tradition de confiance mutuelle sont tout aussi importants ³⁹.

³⁶ Le NEDLAC invite différentes associations représentant les travailleurs de l'économie informelle à des discussions stratégiques et des débats sur l'informalité. OIT, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific: Background Report to ILO Asia and the Pacific Tripartite Regional Knowledge Sharing Forum*, 2025.

³⁷ OIT, *Social Dialogue and Labour Relations 2025: Latin America and the Caribbean*, 2025.

³⁸ OIT, *70 Years of the ILO Committee on Freedom of Association: A Reliable Compass in Any Weather*, 2022.

³⁹ OIT, *Social Dialogue and Labour Relations 2025*.

40. Dans les Caraïbes, les petits États insulaires reconnaissent de plus en plus que le dialogue social est essentiel pour définir des politiques du travail et sociales inclusives et adaptées à leurs situations spécifiques. Des États Membres comme Sainte-Lucie et le Suriname ont établi de nouveaux cadres institutionnels pour le dialogue tripartite national. Après une période d'inactivité, la Trinité-et-Tobago s'efforce de donner un nouvel élan à ses institutions nationales de dialogue social. À la Barbade, le Partenariat social constitue un instrument fiable qui permet au gouvernement, aux employeurs, aux travailleurs et à la société civile d'orienter la politique nationale, y compris la feuille de route «Mission Barbados» et le Plan de transformation et de reprise économique de la Barbade, qui soutient la stabilité économique grâce à un modèle fondé sur le consensus.
41. Les initiatives régionales ont permis d'accomplir d'importants progrès. En 2024, le Bureau a lancé l'Initiative régionale pour le renforcement du dialogue social et des relations collectives de travail en Amérique latine et dans les Caraïbes, dans le but d'améliorer la compréhension des défis qui se posent dans l'écosystème des relations de travail et de faciliter la prévention, la médiation et la résolution des conflits liés à l'application des normes internationales du travail. D'autres initiatives tripartites régionales concernant la SST, les migrations équitables, les compétences, la formalisation et l'élimination du travail des enfants ont donné de bons résultats.
42. La vingtième Réunion régionale des Amériques, que l'OIT a tenue à Punta Cana (République dominicaine) début octobre 2025, a constitué une étape importante. En vue de cette réunion, les mandants ont pris part à un processus participatif pour identifier les priorités et les difficultés, qui a abouti à l'adoption de la Déclaration de Punta Cana en faveur de la démocratie, de la paix, du travail décent et du dialogue social⁴⁰. Dans cette déclaration, les participants ont notamment pris l'engagement commun majeur de renforcer les institutions démocratiques et l'état de droit en relançant le dialogue social institutionnalisé et en veillant à ce qu'il soit efficace, solide et continu, et de concevoir des politiques publiques inclusives. Ils y ont établi des priorités régionales et chargé le Bureau de soutenir l'élaboration d'un plan de mise en œuvre.
43. Par ailleurs, des progrès notables ont été faits en matière de transparence et de participation à la négociation collective. Le système brésilien *Mediador*, plateforme en ligne d'enregistrement et de consultation publique des conventions collectives, contenait plus de 43 000 conventions enregistrées en 2024, ce qui illustre le potentiel de la technologie pour l'amélioration de la transparence. La Colombie a institutionnalisé la négociation collective dans la fonction publique, ce qui a profité à plus d'un million de fonctionnaires.
44. Les marchés du travail du Canada et des États-Unis ont aussi connu des transformations majeures ces dernières années. Au Canada, le taux de syndicalisation a légèrement baissé, tombant à 28,2 pour cent en 2024, tandis que 30,4 pour cent des travailleurs étaient couverts par une convention collective. Aux États-Unis, le déclin à long terme du taux de syndicalisation s'est poursuivi – environ 10 pour cent des travailleurs étaient syndiqués en 2024 – et la couverture de la négociation collective est de 12,1 pour cent. On observe, parallèlement à cette baisse du taux de syndicalisation, un soutien accru de la population aux syndicats; en effet, l'institut Gallup indique que 68 pour cent des adultes aux États-Unis y sont favorables⁴¹. En 2024, le Parlement canadien a adopté à l'unanimité le projet de loi C-58, une loi fédérale interdisant le recours aux

⁴⁰ OIT, Déclaration de Punta Cana en faveur de la démocratie, de la paix, du travail décent et du dialogue social: Unir les Amériques pour un avenir fondé sur le développement durable et la justice sociale, 2025.

⁴¹ Gallup, «Labor Unions: Gallup Historical Trends», 2025.

travailleurs de remplacement et obligeant les parties à conclure rapidement une entente sur les activités à maintenir en cas d'arrêt du travail ⁴².

1.2.3. États arabes

- 45.** Dans les États arabes, les approches du dialogue social sont diverses, mais les mécanismes formels restent limités – un seul pacte social national a été enregistré par le Bureau entre 2019 et 2024 ⁴³. En raison du manque de données, il est difficile d'appréhender le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective, mais, bien souvent, les cadres législatifs des pays limitent le développement d'organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes et représentatives. La région affiche à la fois la part la plus élevée au monde de travail domestique dans l'emploi total, avec environ 6,6 millions de travailleurs domestiques, et la part la plus élevée de migrants internationaux dans la population active. Ces derniers représentent plus d'un tiers de la main-d'œuvre (37,3 pour cent) et rencontrent des problèmes complexes de représentation ⁴⁴. Les migrants internationaux employés au titre de permis de travail temporaires ou basés sur le parrainage peinent à participer aux mécanismes de dialogue social ⁴⁵.
- 46.** Dans bien des cas, des lois et institutions restrictives empêchent le plein exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective. À peine plus d'un tiers des États arabes ont ratifié la convention n° 87 et un peu plus de la moitié ont ratifié la convention n° 98. Des restrictions persistantes de l'activité syndicale, du droit de grève et du droit de négociation collective exacerbent ces difficultés, comme le montrent les rapports au titre de l'indicateur 8.8.2 des ODD. Les organisations de travailleurs rencontrent des problèmes croissants en lien avec la diminution du nombre d'adhérents et la hausse de l'informalité, qui limitent leur capacité à représenter une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée et précaire. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles se heurtent à différents défis et ingérences qui menacent leur autonomie et restreignent leur capacité à exprimer leurs divergences au sujet des politiques. Ces organisations doivent donc renforcer leurs systèmes de gouvernance et élargir leurs mandats afin de fournir un éventail plus large de services liés à l'emploi et la protection sociale ⁴⁶.
- 47.** L'instabilité économique et politique entrave encore davantage les processus de dialogue social. En 2024, le taux de chômage régional s'élevait à 9,8 pour cent, soit près du double de la moyenne mondiale ⁴⁷. En 2023, on comptait dans la région 17,5 millions de personnes au chômage mais en recherche active d'emploi, d'où un déficit d'emplois de 23,7 pour cent ⁴⁸. Les conflits prolongés dans l'État de Palestine, en République arabe syrienne et au Yémen ont dévasté les marchés du travail, créant des cycles de déplacements et de vulnérabilité ⁴⁹. L'instabilité affaiblit les institutions, détourne l'attention du dialogue et conduit souvent à l'adoption de mesures restrictives qui sapent la confiance parmi les partenaires sociaux. Toutefois, le dialogue social a

⁴² Gouvernement du Canada, Emploi et développement social Canada «[Le projet de loi visant à interdire le recours aux travailleurs de remplacement reçoit la sanction royale](#)», communiqué de presse, 21 juin 2024.

⁴³ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

⁴⁴ OIT, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*, quatrième édition (un résumé analytique est disponible en français), 2024; OIT, *Making Decent Work a Reality for Domestic workers in the Middle East: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the ILO Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, Regional Brief, 2021.

⁴⁵ OIT, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024: Promoting Social Justice through a Just Transition*, 2024.

⁴⁶ OIT, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

⁴⁷ ONU, *The Sustainable Development Goals Report 2024*, 2024.

⁴⁸ ONU, *The Sustainable Development Goals Report 2024*, 2024; Forum économique mondial, *Future of Jobs Report 2025*, 2025.

⁴⁹ OIT, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

aussi contribué à l'élaboration de solutions en période de crise. On peut citer par exemple les consultations tripartites menées dans l'État de Palestine et au Liban en vue d'établir des plans d'urgence, ou les initiatives conjointes d'organisations d'employeurs et de travailleurs visant à maintenir l'emploi et à soutenir le relèvement dans des situations de conflit ⁵⁰.

- 48.** Malgré ces difficultés, des progrès notables ont été réalisés dans la région. En Jordanie, par exemple, dans le domaine de l'habillement et du textile, des conventions collectives sectorielles ont été successivement mises en place depuis 2013, à l'effet de couvrir certains aspects des contrats des travailleurs migrants, les mesures de prévention à prendre contre la violence et le harcèlement et, à partir de 2019, des questions liées au bien-être psychologique des travailleurs ⁵¹. La convention collective de 2019 a également été l'un des premiers instruments de référence pour la mise en œuvre de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. En Iraq, la création en 2025, avec l'appui du Bureau, d'un forum national sur le dialogue social a constitué une avancée considérable dans la promotion des consultations tripartites, le renforcement des droits syndicaux et la mise en conformité de la législation avec les normes internationales du travail pertinentes – il est notamment prévu de remplacer la loi n° 52 de 1987 par une nouvelle loi sur les syndicats ⁵².
- 49.** Par ailleurs, le projet Dialogue social pour la formalisation et l'employabilité dans le voisinage méridional (SOLIFEM) a appuyé la conduite d'études diagnostiques approfondies sur l'informalité en Algérie, au Liban et dans le territoire palestinien occupé, et a servi de base à l'élaboration de feuilles de route sur la formalisation par le dialogue social ⁵³. La Jordanie, l'Arabie saoudite et les Émirats arabes unis ont adopté des lois couvrant différentes formes d'emploi, même si des systèmes globaux de protection du travail décent sont toujours en cours d'élaboration ⁵⁴. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont aussi tiré parti de l'évolution du monde du travail en investissant dans la numérisation, la transition écologique et des pratiques commerciales responsables pour aider leurs membres à rester compétitifs, durables et socialement responsables, même pendant les crises.

1.2.4. Asie et Pacifique

- 50.** En Asie et dans le Pacifique, les systèmes de relations professionnelles reflètent une diversité de contextes institutionnels et des niveaux variables de respect des principes du dialogue social ⁵⁵. La région est confrontée à des défis importants: environ 66 pour cent de l'ensemble des emplois sont informels, phénomène qui touche 1,3 milliard de travailleurs, et les micro, petites et moyennes entreprises représentent 97 pour cent du total des entreprises ⁵⁶. En outre, plus de huit entreprises sur dix sont informelles. L'organisation et la représentation des travailleurs et des employeurs se heurtent donc à des limitations considérables. Même si d'autres actions sont

⁵⁰ OIT, *Gestion des conflits et catastrophes: Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs*, 2020.

⁵¹ Programme Better Work du BIT et de la SFI, «Worker Well-being in Jordan's Garment Sector», Policy Brief, novembre 2020, 19; OIT, *Rapport sur le dialogue social 2020*.

⁵² Loi iraquienne sur le travail n° 37 de 2015. Voir Haydar Jawad et Mustafa Muayad, «An Insight into the New Iraqi Labour Law», *Law Update* (Al Tamimi and Company), 288 (avril 2016), 66-69; NATLEX, Loi iraquienne sur le travail, 2015.

⁵³ OIT, *Rapport relatif à la mise en œuvre du Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023*, GB.352/POL/1, 2024, paragr. 7.

⁵⁴ OIT, *Arab States Employment and Social Outlook – Trends 2024*.

⁵⁵ Sarosh Kuruvilla et Christopher L. Erickson, «Change and Transformation in Asian Industrial Relations», *Industrial Relations; A Journal of Economy and Society*, 41, n° 2 (2002), 171-227.

⁵⁶ Commission économique et sociale des Nations Unies pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), «*Overview of MSMEs in Asia-Pacific Regions*», sans date.

nécessaires pour relever ces défis, les mandants des États Membres ont mis au point des approches innovantes afin d'encourager un dialogue plus inclusif dans l'économie informelle. De bonnes pratiques ont notamment été recensées au Cambodge, en Inde, en Mongolie, au Pakistan et aux Tonga ⁵⁷.

- 51.** Les obstacles à un dialogue social efficace en Asie de l'Est et du Sud-Est et en Asie du Sud reflètent des différences importantes dans la structure des syndicats et le taux de syndicalisation. En Asie et dans le Pacifique, la moyenne du taux de syndicalisation pondérée par le nombre de salariés est de 34,64 pour cent, avec des taux nationaux allant de 1 pour cent au Myanmar à 54,03 pour cent au Viet Nam et à 47,8 pour cent en Chine. La façon dont les organisations sont structurées dans la région rend compte des différents modèles institutionnels. Dans certains pays, les structures syndicales sont centralisées et le pluralisme est limité, ce qui peut avoir une incidence sur le degré d'autonomie de la négociation collective. Dans d'autres pays, il existe de multiples confédérations syndicales, ce qui peut certes favoriser la diversité de la représentation, mais peut aussi entraîner une fragmentation et, partant, limiter l'efficacité du dialogue social et des processus de recherche de consensus.
- 52.** Au Myanmar, le coup militaire de 2021 a sérieusement compromis le respect de la liberté d'association, ce qui a conduit à l'invocation de l'article 33 de la Constitution de l'OIT à la 113^e session (2025) de la Conférence internationale du Travail ⁵⁸. Par ailleurs, l'instabilité politique et économique en Afghanistan, au Pakistan, au Bangladesh et à Sri Lanka a affaibli le dialogue tripartite et les systèmes de règlement des conflits du travail. Le dialogue social bipartite reste limité dans plusieurs pays, ce qui empêche la compréhension commune des préoccupations et rend les relations professionnelles conflictuelles. Il est indispensable de renforcer le dialogue social bipartite et les relations entre les organisations de travailleurs et les employeurs et leurs organisations pour favoriser la confiance mutuelle, la paix sociale, la productivité et le bien-être des travailleurs, ainsi que pour améliorer l'efficacité du dialogue social tripartite.
- 53.** Des institutions nationales de dialogue social opèrent dans 83 pour cent des États Membres. Entre 2019 et 2024, dix pactes sociaux tripartites nationaux ont été signés dans la région, dont une grande partie visait à remédier aux conséquences économiques et sociales de la pandémie de COVID-19. Des données factuelles ont montré que les pays dotés d'une culture du dialogue social et respectant les normes du travail pertinentes étaient mieux préparés à atténuer les perturbations causées, bien que la région ait été l'une des premières et des plus durement touchées ⁵⁹. Dans plusieurs États Membres, le dialogue social tripartite mené aux niveaux national et sectoriel a donné lieu à des mesures favorisant l'emploi, le revenu, les salaires et la consommation, ainsi qu'à la mise en place d'initiatives de crédit et d'allègements fiscaux pour les entreprises, par exemple en République de Corée, au Japon, en Australie, en Nouvelle-Zélande, à Singapour, aux Philippines, en Indonésie et en Malaisie. Dans d'autres situations, le dialogue social tripartite a manqué de dynamisme. Par exemple, la Conférence indienne du travail n'a pas été organisée depuis 2015.
- 54.** Dans le Pacifique, le dialogue social se heurte à des obstacles liés à une représentation tripartite déséquilibrée, en particulier dans les pays où les syndicats du secteur privé sont limités, et les États Membres peinent à maintenir des capacités adéquates d'administration du travail à cause d'un manque de personnel. Les déplacements liés aux changements climatiques ont rendu le

⁵⁷ OIT, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*.

⁵⁸ OIT, [Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Myanmar](#), Conférence internationale du Travail, 113^e session, 2025.

⁵⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, 30-32.

dialogue social encore plus difficile dans les pays insulaires du Pacifique, ce qui a amené le Bureau à prendre des mesures pour renforcer les mécanismes de dialogue social et réintégrer les travailleurs déplacés sur les marchés du travail.

55. De nombreux progrès méritent d'être soulignés. La République de Corée, la Thaïlande, la Papouasie-Nouvelle-Guinée et le Viet Nam ont ratifié les conventions liées au dialogue social. La Malaisie a modifié sa loi sur les relations professionnelles pour faciliter la négociation collective. En Inde, le Code des relations professionnelles dispose que, dans chaque établissement industriel, un seul syndicat est désigné pour participer à la négociation collective ou, si aucun syndicat ne bénéficie d'un soutien majoritaire, un conseil de négociation est constitué à cette fin. Grâce au dialogue social, l'Australie a introduit des réformes importantes, qui améliorent la protection des travailleurs face à la transition numérique, établissent un «droit à la déconnexion» et élargissent la portée de la négociation. Au Bangladesh, l'ordonnance adoptée récemment pour modifier la loi sur le travail prévoit l'établissement d'un système de règlement des conflits du travail centralisé et consolidé et d'un forum national de dialogue social.
56. Les mandants de la République démocratique populaire lao et du Timor-Leste sont convenus de créer un forum national bipartite de dialogue social. Le Népal met actuellement en place des mécanismes de dialogue social tripartite au niveau des provinces. Sri Lanka a instauré des mécanismes de dialogue social et de règlement des conflits du travail dans le secteur public. Pour donner suite aux recommandations de la mission tripartite de haut niveau menée par l'OIT en 2023, les Philippines ont défini une feuille de route sur la liberté d'association, qui a été adoptée par les partenaires tripartites.
57. Au Pakistan, le renforcement des capacités du conseil tripartite sur le salaire minimum a permis d'aligner les salaires minimaux des travailleurs domestiques sur les taux pratiqués dans l'industrie. En Mongolie, la rémunération fondée sur les résultats a été introduite dans le secteur de l'éducation.
58. Les approches régionales ont permis de créer des cadres plus inclusifs pour les travailleurs migrants. L'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) a reconnu l'importance du dialogue social et du tripartisme pour relever les défis liés aux migrations de main-d'œuvre. Le Forum sur les migrations de main-d'œuvre, événement ouvert que l'ASEAN organise annuellement avec l'appui du Bureau, permet aux membres d'examiner et de partager des bonnes pratiques, et de tenir des discussions à ce sujet. En 2025, pour la première fois, les participants au forum ont recommandé d'accorder aux travailleurs migrants le droit de constituer des syndicats ou des associations de travailleurs et de s'y affilier, sous réserve des législations nationales.

1.2.5. Europe et Asie centrale

59. En Europe et en Asie centrale, les processus de dialogue social sont très institutionnalisés, avec des approches différentes qui reflètent la diversité des contextes sociaux et économiques. D'après les sources de l'OIT, de nombreux États Membres de la région font partie des pays où le taux de syndicalisation et la couverture de la négociation collective sont les plus élevés au monde. Parmi les huit pays affichant des taux de syndicalisation supérieurs à 50 pour cent, six se trouvent en Europe et en Asie centrale. De la même façon, sur les 14 pays où la couverture de la négociation collective dépasse 75 pour cent, 12 sont dans cette région. Environ 92 pour cent des États Membres disposent d'une institution nationale de dialogue social (proportion la plus élevée, toutes régions confondues), et tous ont ratifié les conventions fondamentales n^{os} 87 et 98, ainsi que la convention n^o 144.

60. De récentes activités de suivi révèlent que des problèmes grandissants sapent le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, en droit et dans la pratique. Même s'ils enregistrent le niveau moyen de respect le plus élevé selon l'indicateur 8.8.2 des ODD, les États Membres de la région ont connu la deuxième dégradation la plus importante sur la période 2015-2024. L'affiliation syndicale continue de reculer dans de nombreux pays, parallèlement à une tendance à la décentralisation des niveaux de négociation et au développement des clauses d'ouverture. Plusieurs facteurs entravent le dialogue social, notamment d'importantes limitations de l'espace civique, en particulier pour la liberté d'expression et de réunion, qui nuisent au bon fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour prendre l'exemple le plus extrême, la Conférence a adopté à sa 111^e session (2023) une résolution sur le Bélarus, invoquant ainsi pour la toute première fois de son histoire l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet des conventions n^{os} 87 et 98 ⁶⁰.
61. Des réalisations prometteuses démontrent la valeur du dialogue social. L'Union européenne (UE) a progressé dans ce domaine grâce à plusieurs initiatives, dont la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats ⁶¹, la recommandation du Conseil du 12 juin 2023 relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne, la déclaration tripartite pour un dialogue social européen fructueux adoptée à Val Duchesse en 2024 et le pacte pour le dialogue social européen de 2025. Le fait que l'Ouzbékistan ait établi une commission tripartite après avoir ratifié la convention n^o 144 en 2019 témoigne aussi d'un développement institutionnel efficace qui a abouti à la ratification de dix autres conventions et d'un protocole en 2025. Face au vieillissement de la population et à la hausse de la demande de soin dans toute l'Europe, le dialogue social a permis d'améliorer la condition des travailleurs domestiques, notamment dans le cadre de la négociation collective en Italie, en France et en Belgique, comme expliqué dans le chapitre 3, et grâce à des mesures intégrant les travailleurs domestiques dans le champ d'application du salaire minimum national convenu par la voie du dialogue tripartite en Allemagne, en Finlande et en Türkiye ⁶². À Chypre, un dialogue soutenu a permis de trouver un consensus sur un salaire minimum national en 2023.
62. En 2024, l'Irlande a créé la commission de la transition juste, un nouveau forum de dialogue social favorisant le développement de politiques de transition fondées sur des données factuelles aux niveaux national et sectoriel. La même année, la Lituanie a adopté des modifications législatives qui définissent plus précisément les critères de représentativité applicables aux organisations d'employeurs souhaitant exercer leur activité au niveau national, négocier des conventions collectives nationales ou intégrer le conseil tripartite. Malte a renforcé son principal organe de dialogue social en désignant un directeur général et en créant un conseil de recherche pour encourager la prise de décisions fondée sur des données factuelles. La Slovaquie a modifié les aspects de son cadre de règlement des conflits liés au rôle et à la désignation des arbitres ⁶³.

⁶⁰ OIT, *Résolution concernant les mesures recommandées par le Conseil d'administration au titre de l'article 33 de la Constitution de l'OIT au sujet du Bélarus*, Conférence internationale du Travail, 111^e session, 2023.

⁶¹ La directive prescrit que «[c]haque État Membre dans lequel la couverture des négociations collectives est inférieure à un seuil de 80% devrait prévoir un cadre offrant des conditions propices à la tenue de négociations collectives, et établir un plan d'action pour promouvoir les négociations collectives afin d'augmenter progressivement le taux de couverture des négociations collectives».

⁶² OIT, *Faire du travail décent une réalité pour les travailleurs domestiques: Progrès et perspectives dix ans après l'adoption de la convention (n^o 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques*, 2011, 110.

⁶³ Eurofound, *Strengthening Social Dialogue in the European Union: A Strategic Imperative for National Governments*, Background paper, septembre 2025.

1.3. Transformations du monde du travail

63. Au-delà des disparités régionales, le monde du travail connaît des transformations sans précédent qui influent sur les modalités d'emploi, le respect des droits des travailleurs, les conditions de travail et les relations professionnelles. Ces changements font émerger des défis et des vulnérabilités, tout en offrant des possibilités d'innovation, de croissance et de création d'emplois ⁶⁴. La présente section examine ces transformations et leurs conséquences pour le dialogue social.

1.3.1. Progrès technologiques et transition numérique

64. L'innovation technologique, et notamment la numérisation, s'impose progressivement comme une force structurelle majeure qui façonne le monde du travail dans tous les secteurs et toutes les régions. Par exemple, la pandémie de COVID-19 a accéléré le développement du télétravail au niveau mondial, ce qui a contribué à protéger la santé et à maintenir la continuité des activités, tout en estompant les frontières entre vie professionnelle et vie privée ⁶⁵. D'après des modèles statistiques, la réalisation de la couverture universelle du haut débit d'ici à 2030 pourrait créer 24 millions de nouveaux emplois dans le monde ⁶⁶. En parallèle, on continue d'observer d'importantes disparités entre les États Membres en termes d'accès aux outils et aux infrastructures numériques. L'introduction des nouvelles technologies peut aussi avoir un impact sur l'organisation et le contrôle du travail, l'utilisation des données des travailleurs, et la façon dont les travailleurs, les employeurs et leurs organisations échangent pour répondre à ces questions. Les conséquences de la transition numérique sur l'emploi, les conditions de travail et les relations professionnelles nécessitent des mesures proactives reposant sur un dialogue social efficace et inclusif.

65. La transition numérique transforme également les exigences professionnelles et la composition des tâches ⁶⁷. Ces évolutions peuvent contribuer à éliminer les tâches répétitives, dangereuses ou routinières et permettre aux travailleurs de se consacrer à des activités plus complexes ou plus créatives. Néanmoins, elles soulèvent aussi des défis, dont le déplacement des tâches et la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences. Des travaux de recherche menés récemment aux États-Unis indiquent que le déplacement des tâches lié à l'automatisation a été à l'origine de 50 à 70 pour cent des changements de la structure salariale entre 1980 et 2016, en raison de la baisse relative des salaires des groupes de travailleurs spécialisés dans des tâches routinières dans les secteurs connaissant une automatisation rapide ⁶⁸. Les nouvelles tâches profitent de plus en plus aux travailleurs très qualifiés, ce qui pénalise les travailleurs occupant traditionnellement des postes peu qualifiés ⁶⁹. Cette situation empêche les entreprises de tirer pleinement parti de la transition numérique et accroît les inégalités dont souffrent les travailleurs qui n'ont pas accès à

⁶⁴ OIT, «*Advancing Social Justice in a Changing World of Work: Addressing Megatrends, Evolving Policy Developments and other Drivers of Change through Sectoral Social Dialogue*», ILO Brief, mars 2025.

⁶⁵ Matteo Sostero *et al.*, «*Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?*», JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology, Commission européenne, Centre commun de recherche, 2020.

⁶⁶ OIT, «*Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions – Scenario-based Insights*», ILO Brief, novembre 2024.

⁶⁷ Melanie Arntz, Terry Gregory et Ulrich Zierahn, «*The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*», OECD Social, Employment and Migration Working Paper 189, 2016.

⁶⁸ Daron Acemoglu et Pascual Restrepo, «*Tasks, Automation and the Rise in U.S. Wage Inequality*», *Econometrica* 90, No. 5 (2022), 1973-2016.

⁶⁹ Daron Acemoglu et Pascual Restrepo, «*Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor*», *Journal of Economic Perspectives* 33, No. 2 (2019), 3-30.

des possibilités de reconversion ⁷⁰. Du fait de l'essor rapide de l'intelligence artificielle (IA) générative, les débats autour de la transformation des emplois s'intensifient. Dans une étude récente, le Bureau estime qu'un travailleur sur quatre dans le monde occupe un emploi partiellement exposé à l'IA générative, et que les disparités de genre sont importantes dans ce domaine ⁷¹.

- 66.** L'essor des systèmes automatisés basés sur des algorithmes ou des méthodes analogues est en train de transformer l'organisation du travail, et les conséquences sur le dialogue social sont considérables. La gestion algorithmique, qui désigne le recours à des procédures programmées par ordinateur utilisant des données suivies et d'autres informations pour organiser, assigner, contrôler, superviser et évaluer le travail, est désormais courante dans les usines, les entrepôts et les bureaux ⁷². Ces systèmes peuvent améliorer la prise de décisions, la productivité et la cohérence de certains processus grâce à des données et analyses améliorées et à des procédures plus normalisées. S'ils sont susceptibles de générer des gains d'efficacité et d'améliorer les conditions de travail, ils posent aussi des défis liés à la transparence, aux biais, à la responsabilisation, à la cadence de travail et à la surveillance, d'où la nécessité évidente de veiller au respect de la dignité humaine et des droits fondamentaux ⁷³.
- 67.** Les plateformes de travail numériques transforment la façon dont les services sont produits, fournis et consommés. Elles ont généré de nouvelles possibilités économiques, par exemple en termes d'accès aux marchés et de création de revenus. Cependant, elles soulèvent des questions importantes en lien avec la protection sociale et la protection des conditions de travail, la représentation et l'adéquation des cadres juridiques existants. Tout en offrant aux travailleurs une plus grande flexibilité, elles ont complexifié la classification des emplois et les modèles de représentation et, dans certains cas, engendré ou alimenté des déficits de travail décent ⁷⁴. Un défi majeur consiste à adapter les mécanismes de réglementation et de dialogue social pour tenir compte de la diversité des modalités de travail via des plateformes ⁷⁵.

1.3.2. La triple crise planétaire et les initiatives en faveur d'une transition juste

- 68.** Le monde du travail subit l'impact de la triple crise planétaire liée au changement climatique, à l'appauvrissement de la biodiversité et à la pollution, qui fait planer des menaces grandissantes sur les travailleurs, les entreprises et les moyens de subsistance. Les politiques porteuses de changement et les mesures adoptées en réponse à cette crise transforment les systèmes de production et les schémas professionnels. Elles créent de nouvelles possibilités mais doivent être gérées avec prudence, l'objectif étant d'amplifier au maximum les bénéfices sociaux et économiques de l'action climatique et environnementale, tout en réduisant au minimum ses conséquences négatives ⁷⁶.

⁷⁰ Forum économique mondial, *Realizing the Potential of Global Digital Jobs*, avril 2024; OIT, *Promoting Apprenticeships to Meet the Skills Needs of the Digital and Knowledge Economy*, 2022, 14.

⁷¹ Pawel Gmyrek *et al.*, «Generative AI and Jobs: A Refined Global Index of Occupational Exposure», ILO Working Paper 140, 2025.

⁷² OIT, «Gestion algorithmique au travail».

⁷³ Sara Baiocco *et al.*, «The Algorithmic Management of work and its Implications in Different Contexts», ILO Background Paper No. 9, 2022. Anna Milanez, Annikka Lemmens et Carla Ruggiu, «Algorithmic Management in the Workplace: New Evidence from an OECD Employer Survey», OECD Artificial Intelligence Paper No. 31, 2025.

⁷⁴ OIT, *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*, ILC.113/Rapport V(1) (2024).

⁷⁵ Anthony Forsyth et Shae McCrystal, «Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy: A 2024 Update of Developments in Legislation, Case Law and Collective Agreements», ILO Working Paper 143, 2025.

⁷⁶ OIT, *Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous*, Conférence internationale du Travail, 111^e session, 2023.

69. À l'heure actuelle, plus de 2,41 milliards de travailleurs, soit environ 71 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, sont exposés à une chaleur excessive, qui provoque chaque année plus de 22,8 millions d'accidents et près de 19 000 décès⁷⁷. D'ici à 2030, le stress thermique devrait à lui seul entraîner une baisse du nombre d'heures travaillées de 2,2 pour cent, soit une perte de productivité équivalant à 80 millions de postes à temps plein, les secteurs les plus touchés étant l'agriculture et la construction⁷⁸. La crise nuit également à l'emploi et aux moyens de subsistance et contribue à l'augmentation de la mobilité et des déplacements, exposant les travailleurs déplacés à un risque accru d'abus, d'informalité et d'exploitation⁷⁹. Les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs saisonniers et les travailleurs des micro, petites et moyennes entreprises sont particulièrement vulnérables, notamment dans les secteurs de l'agriculture, de la construction, du transport et de la gestion des déchets⁸⁰. Les femmes sont davantage exposées aux risques sanitaires liés au climat, chargées des tâches de soin non rémunérées et victimes de violences fondées sur le genre, en raison des inégalités, de la ségrégation professionnelle et d'un manque d'accès à la SST⁸¹. Par ailleurs, il a été démontré que les chocs météorologiques liés au climat, le déclin de la productivité agricole et la pression sur les ressources étaient associés à une augmentation du travail des enfants⁸².
70. La transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables recèle d'importantes possibilités en matière de création d'emplois et de revenus et de développement des entreprises, pourvu qu'il existe des politiques adéquates, une coordination entre les institutions et des systèmes de compétences adaptés. Le Bureau estime que la mise en œuvre de mesures visant à réduire à zéro les émissions nettes d'ici à 2050 pourrait créer 37,2 millions d'emplois supplémentaires d'ici à 2030⁸³. Pour que ces bénéfices se concrétisent, il est nécessaire d'investir massivement dans l'actualisation et le perfectionnement des compétences, l'apprentissage tout au long de la vie et des politiques actives du marché du travail qui favorisent la mobilité professionnelle⁸⁴. La création d'emplois verts doit s'accompagner de mesures de surveillance et de prévention des violations des droits, en particulier dans des secteurs comme celui des minéraux dits «critiques»⁸⁵ où des cas de travail des enfants et de travail forcé ont été recensés⁸⁶.
71. L'intégration du dialogue social dans les secteurs verts en plein essor reste limitée et inégale. En 2024, le Bureau a constaté qu'un quart seulement des processus de dialogue social menés aux niveaux national et sectoriel traitaient de sujets en rapport avec la double transition (écologique et numérique), et que la plupart d'entre eux se déroulaient en Europe⁸⁷. Parmi les 512 conventions collectives analysées, seuls 11 pour cent contenaient des clauses relatives à la

⁷⁷ OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique*, 2024.

⁷⁸ OIT, *Travailler sur une planète plus chaude: L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*, 2019.

⁷⁹ OIT, *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins*, ILC.112/Rapport V (Rev.), 2024, paragr. 17.

⁸⁰ OIT, *Assurer la sécurité et la santé au travail à l'heure du changement climatique*, 2024, 7.

⁸¹ OIT, *Rapport mondial sur la protection sociale 2024-2026: Protection sociale universelle pour l'action climatique et une transition juste*, 2024.

⁸² OIT, *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins*, paragr. 17.

⁸³ OIT, «Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transitions – Scenario-based Insights»; estimation conforme à celle du rapport 2021 de l'Agence internationale de l'énergie, *Net Zero by 2050: A Roadmap for the Global Energy Sector*.

⁸⁴ OIT, *Travailler sur une planète plus chaude: L'impact du stress thermique sur la productivité du travail et le travail décent*; Hae Kyeong Chun. «Falling Through the Cracks?: Skilling, Reskilling and Upskilling for Job Transitions», dans *Rethinking Economic Transformation for Sustainable and Inclusive Development: Turning a Corner?*, Elina Scheja et Kee Beom Kim (dir. de publication) (Edward Elgar Publishing, 2024), 205-234; OIT *Trade Unions Actions Towards Climate Change and a Just Transition*, 2024.

⁸⁵ Paolo Tomassetti, «Energy Transition: A Labour Law Retrospective», *Industrial Law Journal*, 52, No. 1 (2023), 34-67.

⁸⁶ OIT, «Child Labour in Mining and Global Supply Chains», 2019.

⁸⁷ OIT, *Rapport social 2024*, xxiv.

transition juste et à peine 2 pour cent fixaient des objectifs mesurables⁸⁸. Malgré ces défis, de nouvelles données factuelles attestent le potentiel du dialogue social, tripartite comme bipartite, pour faciliter une transition juste. Une action coordonnée dans les différents domaines stratégiques, soutenue par la coopération internationale et le dialogue social, est essentielle pour réaliser une transition juste qui ne laisse personne de côté.

1.3.3. Mutations démographiques

- 72.** Les mutations démographiques découlant de l'évolution de l'espérance de vie et de la fertilité transforment aussi les marchés du travail. Les pays à revenu élevé sont confrontés au vieillissement de leur population et à des pénuries de main-d'œuvre, tandis que les pays à faible revenu, dans lesquels les moins de 25 ans représentent 61 pour cent de la population (contre 27 pour cent dans les pays à revenu élevé), font face à une explosion de leur population de jeunes⁸⁹. Bien que le taux de chômage des jeunes dans le monde soit tombé à 13,0 pour cent en 2023, son plus bas niveau en quinze ans, les progrès sont inégaux et ce taux reste plus élevé qu'avant la pandémie de COVID-19 dans les États arabes, en Asie de l'Est et du Sud-Est et dans le Pacifique. En outre, à l'échelle planétaire, plus de 75 pour cent des jeunes occupent un emploi informel et environ 20 pour cent – dont deux tiers de femmes – se trouvent dans la catégorie NEET⁹⁰. Le nombre de personnes de 60 ans et plus, qui était de 1 milliard en 2020, devrait atteindre 1,4 milliard d'ici à 2030⁹¹. Dans le même temps, les travailleurs âgés de 55 à 64 ans devraient représenter 12 à 25 pour cent de la main-d'œuvre d'ici à 2030⁹².
- 73.** Ces mutations contribuent aux migrations de main-d'œuvre, à l'urbanisation et à la transition de l'agriculture vers l'industrie et les services, en créant des possibilités d'emploi et de revenu et en permettant aux partenaires sociaux de toucher des groupes sous-représentés, notamment les jeunes et les travailleurs et unités économiques du secteur informel. Dans les pays confrontés au vieillissement de leur population, les déséquilibres démographiques pèsent sur les systèmes de santé, les régimes de retraite et l'offre de main-d'œuvre, mais présentent aussi des avantages. Les migrations de main-d'œuvre peuvent par exemple soutenir la croissance économique, et 299 millions d'emplois décents pourraient être créés dans l'économie du soin⁹³. Néanmoins, pour que la réalisation de ce potentiel se traduise par des emplois de qualité, il faut des mécanismes de dialogue social capables de remédier aux inégalités de genre persistantes et aux déficits de travail décent dans le secteur du soin⁹⁴.

⁸⁸ Verena Schmidt et Catarina Braga, «[The Role of Collective bargaining in Promoting Just Transitions](#)», ILO Working Paper 145, 2025, 15-16.

⁸⁹ Marie C. Sodergren, «How Population Trends Shape our Workforce», *Blog ILOSTAT* (blog), 2024.

⁹⁰ OIT, *Women and Men in the Informal Economy*, 35; OIT, «Le nombre de jeunes qui ne sont ni en emploi ni en éducation, ni en formation est préoccupant», 2024.

⁹¹ Organisation mondiale de la santé (OMS), «[Vieillesse et santé](#)», Principaux repères, 2025.

⁹² Claire Harasty et Martin Ostermeier, «[Population Ageing: Alternative Measures of Dependency and Implications for the Future of Work](#)», ILO Working Paper 5, 2020, 36.

⁹³ OIT, «[Les investissements à haute intensité de main-d'œuvre pour faire progresser le travail décent dans l'économie du soin](#)», Note d'information de l'OIT sur l'économie du soin n° 2, juillet 2025.

⁹⁴ Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes), «[Les femmes migrantes: FAQ sur la migration et le genre](#)», décembre 2025; OIT, *Les travailleurs migrants dans l'économie du soin*, 2024; Marie McAuliffe et Linda Adhiambo Oucho, dir. de publication, *État de la migration dans le monde 2024* (Genève: Organisation internationale pour les migrations, 2024).

1.3.4. Conflits et catastrophes

- 74.** Les conflits, les catastrophes naturelles et les crises sanitaires, dont l'intensité et la fréquence ne cessent d'augmenter, causent des décès et des blessures, perturbent l'activité des entreprises, contribuent à l'instabilité des marchés du travail et entravent considérablement la justice sociale et le développement ⁹⁵. Dans les pays touchés par des conflits, on observe des niveaux de pauvreté nettement plus élevés et des faiblesses institutionnelles qui ne permettent pas de réunir les conditions nécessaires à un véritable dialogue social. Comme l'indique l'OCDE, 2,1 milliards de personnes, soit environ 25 pour cent de la population mondiale, vivent dans des contextes connaissant des niveaux élevés ou extrêmes de fragilité. Ce groupe représente 72 pour cent des personnes en situation d'extrême pauvreté à l'échelle mondiale – une proportion qui pourrait atteindre 92 pour cent d'ici à 2040 ⁹⁶. Les crises qui résultent de conflits ou de catastrophes perturbent fortement l'activité des entreprises, les capacités de production et l'accès aux marchés, entraînant une fuite des capitaux et une exposition accrue au risque financier. Ce cercle vicieux nuit à l'investissement, à la résilience des entreprises et à la qualité et la disponibilité des emplois ⁹⁷. Les crises touchent de manière disproportionnée les groupes marginalisés, ce qui provoque des situations de travail des enfants, de traite des personnes et de travail forcé, tout en aggravant les inégalités de genre et les déplacements forcés ⁹⁸.
- 75.** Comme le souligne la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, pour répondre aux crises de façon inclusive et consensuelle, il est crucial que des mécanismes de dialogue social aient été bien établis au préalable. En effet, de tels mécanismes permettent non seulement de fixer des priorités efficaces en matière de relèvement, mais aussi de favoriser la résilience, le plein emploi productif, la cohésion sociale et une paix durable. Des études sur le relèvement après un conflit menées en Afrique subsaharienne montrent que la qualité des institutions est l'un des indicateurs les plus importants de la reprise économique ⁹⁹. Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle essentiel dans la réponse aux crises, notamment en contribuant au maintien d'un environnement favorable à la poursuite de l'activité économique et en venant en aide aux personnes que les conflits et les catastrophes ont rendues vulnérables ¹⁰⁰.
- 76.** Le fait d'associer véritablement les travailleurs et les employeurs à la prise de décisions permet de renforcer l'action menée au lendemain des crises, mais aussi de jeter les bases d'une paix et d'un développement durables. Des politiques de l'emploi conçues, adoptées et mises en œuvre en coordination avec d'autres politiques sociales et économiques sont essentielles pour promouvoir le plein emploi productif et librement choisi et soutenir une reprise riche en emplois. Les possibilités d'emploi doivent impérativement favoriser l'inclusion des personnes que la crise a rendues particulièrement vulnérables et soutenir les entreprises durables, et le dialogue social doit servir à promouvoir la confiance, à faciliter le relèvement et à renforcer la résilience. L'Agenda du travail décent, fondé sur les conventions et recommandations de l'OIT, place le dialogue social au cœur de la réponse aux crises. Enfin, un dialogue efficace nécessite de comprendre et de traiter

⁹⁵ ONU, *World Social Report 2024: Social Development in Times of Converging Crises – A Call for Global Action*, 2024.

⁹⁶ OCDE, *États de fragilité 2025*, 2025.

⁹⁷ OIT, *Emploi et le travail décent pour la paix et la résilience* Étude d'ensemble sur la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017, ILC.114/Rapport III(B), 2026.

⁹⁸ OIT, «*Principes et droits fondamentaux au travail: À la croisée des chemins*», Note d'information, juillet 2025.

⁹⁹ Antonio C. David, Fabiano Rodrigues Bastos et Marshall Mills, «Post-Conflict Recovery: Institutions, Aid, or Luck?», IMF Working Paper, WP/11/149, 2011, 24.

¹⁰⁰ OIT, *Gestion des conflits et catastrophes: Examen de collaboration entre organisations d'employeurs et de travailleurs*.

les causes profondes des conflits et des catastrophes, de veiller à la coordination entre les secteurs, et de mobiliser des financements à long terme pour promouvoir la paix et le relèvement ¹⁰¹.

1.3.5. La démocratie sous pression

- 77.** Outre leur influence sur le développement économique et la croissance, les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle clé dans les processus démocratiques ¹⁰². En exerçant leur influence sur les institutions et les politiques du marché du travail, les syndicats ont un réel impact sur la démocratie politique ¹⁰³; ils occupent depuis toujours une place centrale dans les transitions démocratiques et la survie des institutions démocratiques ¹⁰⁴. Les organisations de travailleurs ont activement contribué à l'instauration de régimes et d'institutions démocratiques dans des pays comme la Pologne, l'Afrique du Sud, le Brésil et la République de Corée, tandis que les organisations d'employeurs ont soutenu des systèmes démocratiques garantissant la stabilité, la transparence et la primauté du droit pour l'investissement privé. Les travaux universitaires existants identifient plusieurs façons dont des organisations de travailleurs et d'employeurs puissantes peuvent soutenir la démocratie, notamment par la réduction des inégalités économiques, la constitution du capital démocratique et la promotion de la participation politique.
- 78.** Au niveau mondial, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles aident à renforcer la cohésion sociale, à faire respecter la primauté du droit et à soutenir une gouvernance démocratique. Leurs partenariats avec d'autres acteurs clés favorisent une bonne gouvernance, la paix et la stabilité et peuvent encourager le progrès économique et social. Même dans les contextes marqués par des perturbations – pandémies, catastrophes naturelles, conflits ou troubles sociaux, par exemple –, la mobilisation individuelle et collective des organisations d'employeurs et des associations professionnelles, aux côtés d'autres parties prenantes, peut avoir un impact positif sur la stabilité et contribuer à un développement économique, social et politique inclusif. Ainsi, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles peuvent offrir un porte-voix commun à des intérêts divers, et participer aussi bien à l'identification des défis à relever qu'à l'élaboration de solutions concrètes pour les surmonter.
- 79.** Des données factuelles suggèrent que les inégalités affaiblissent la démocratie ¹⁰⁵. Par la négociation directe et grâce à des effets d'entraînement plus larges, les syndicats œuvrent à la

¹⁰¹ OIT et NEXUS Academy, *Decent Work Across the Humanitarian, Development and Peace Nexus in the Arab Region: A Collaboration between the ILO and the Nexus Academy*, 2024.

¹⁰² Adam Przeworski *et al.*, *Democracy and Development: Political Institutions and Well-Being in the World, 1950-1990* (Cambridge University Press, 2000); Mikhail Balaev, «Improving Models of Democracy: The Example of Lagged Effects of Economic Development, Education and Gender Equality». *Social Science Research*, 46 (2014): 169-183.

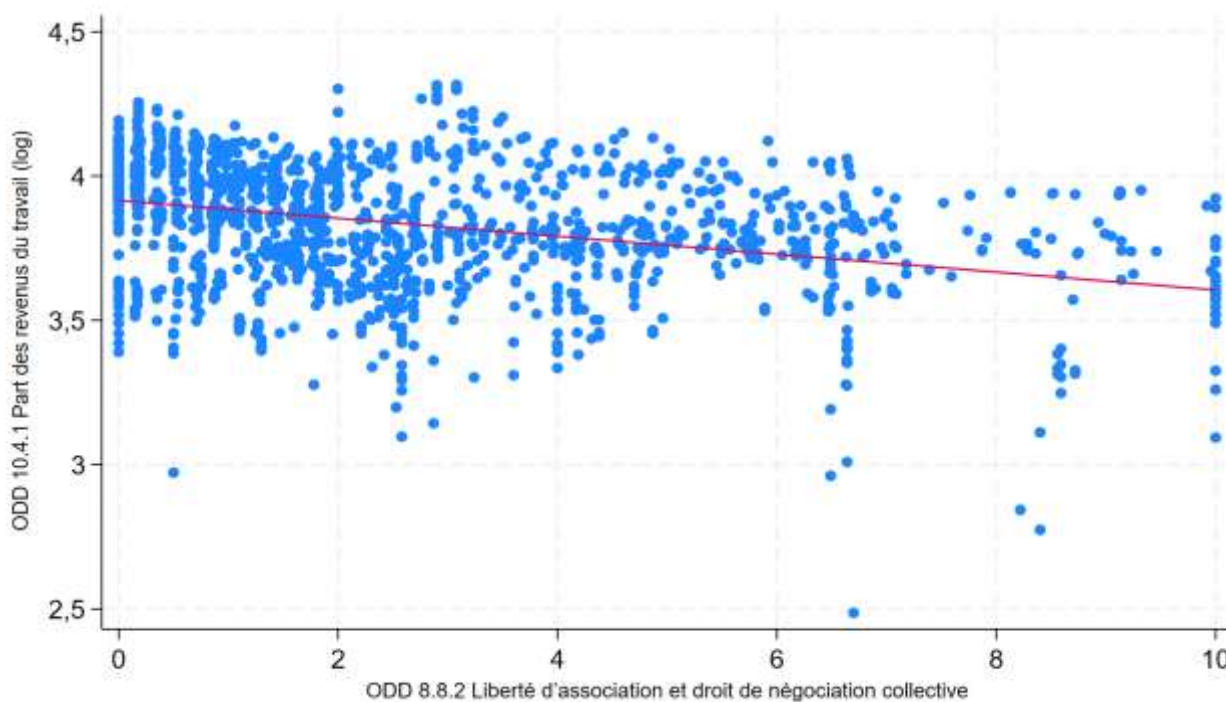
¹⁰³ Göran Therborn, «The prospects of labour and the transformation of Advanced Capitalism», *New Left Review* 145 (mai/juin 1984), 5-38); Hristos Doucouliagos, Richard B. Freeman et Patrice Laroche, *The economics of Trade Unions: A Study of a Research Field and its Findings* (Routledge, 2017); Daron Acemoglu et James A. Robinson, «Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice», *Journal of Economic Perspectives* 27, No. 2 (2013): 173-192.

¹⁰⁴ Ruth Berins Collier, *Paths Toward Democracy: The Working Class and Elites in Western Europe and South America* (Cambridge University Press, 1999); Elisabeth Jean Wood, *Forging Democracy from Below: Insurgent Transitions in South Africa and El Salvador*, (Cambridge University Press, 2000); Acemoglu et Robinson, «Economics versus Politics»; Assaf S. Bondy, «Workers for Democracy? Trade Unions and the Struggle against Democratic Backsliding», *Democratization* 33, No. 2 (2026): 1-25.

¹⁰⁵ Benedikt Heid, Julian Langer et Mario Larch, «Income and Democracy: Evidence from System GNN Estimates», *Economics Letters* 116, No. 2 (2012): 166-169.

hausse des salaires de tous les travailleurs, syndiqués ou non ¹⁰⁶, tout en soutenant des politiques de redistribution susceptibles d'accroître la demande du public en faveur d'institutions démocratiques ¹⁰⁷. Une étude complète de l'OIT qui doit paraître prochainement met en lumière les liens qui existent entre les droits syndicaux et une répartition fonctionnelle des revenus plus égalitaire. Considérant un échantillon de 115 pays sur la période 2004-2023, les auteurs étudient comment les violations des droits syndicaux influent sur la part des revenus du travail, une mesure des inégalités économiques largement acceptée. Ils concluent qu'une augmentation des violations des droits syndicaux équivalant à une unité est associée à une baisse de la part des revenus du travail comprise entre 1 et 2,5 pour cent, ce qui traduit une hausse des inégalités de revenus. La figure 8 illustre ces liens, montrant l'existence d'une corrélation négative entre l'indicateur 8.8.2 des ODD et la part des revenus du travail mesurée par l'indicateur 10.4.1 des ODD.

► **Figure 8. Part des revenus du travail (indicateur 10.4.1 des ODD) et violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective (indicateur 8.8.2 des ODD) (2004-2023)**



Source: Izaskun Zuazu et al., *From Freedom of Association and Collective Bargaining Rights to Labour Income Shares*, ILO Working Paper, à paraître.

¹⁰⁶ Lea Elsässer et Armin Schäfer, «Political Inequality in Rich Democracies», *Annual Review of Political Science*, 26, No. 1 (2023): 469-487; Ethan Kaplan et Suresh Naidu, «Between Government and Market: The Political Economics of Labor Unions», *Annual Review of Economics* 17 (2025).

¹⁰⁷ David Macdonald, «Labor Unions and Support for Redistribution in an Era of Inequality», *Social Science Quarterly* 100, No. 4 (2019): 1197-1214.

- 80.** Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aussi améliorer la démocratie politique par la socialisation de leurs membres dans les processus démocratiques internes ¹⁰⁸. Les syndicats sont largement considérés comme des organisations démocratiques ¹⁰⁹ fonctionnant comme des «écoles de démocratie» ¹¹⁰ qui encouragent la diffusion des valeurs démocratiques ¹¹¹ et contribuent à la stabilité des institutions démocratiques.
- 81.** Les données factuelles disponibles indiquent par ailleurs que les organisations de travailleurs favorisent une plus grande participation à la vie politique et une amélioration des connaissances dans ce domaine ¹¹². Par exemple, des données récentes relatives aux États-Unis montrent que les États dans lesquels le taux de syndicalisation est plus faible sont davantage susceptibles d'adopter des lois restrictives en matière de droit de vote, ce qui porte à croire qu'il existe un lien entre la puissance des syndicats et le bien-être démocratique ¹¹³.
- 82.** Les recherches empiriques sur les liens qui existent, au niveau mondial, entre la démocratie, d'une part, et la liberté d'association et le droit de négociation collective, d'autre part, demeurent cependant limitées, en grande partie à cause d'un manque de données historiques. Dans une étude à paraître, l'OIT tente de combler cette lacune en utilisant l'indicateur 8.8.2 des ODD pour établir un ensemble de données concernant 110 pays sur la période 2000-2018, en association avec des indicateurs de démocratie communément utilisés. La figure 9 fait ressortir une forte corrélation négative entre l'évolution des violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective (axe des abscisses) et celle du niveau de démocratie, mesuré par l'indice de polyarchie de l'institut V-Dem, sur la période 2000-2023 (axe des ordonnées). En d'autres termes, une augmentation desdites violations est associée à un niveau de démocratie plus faible ¹¹⁴.

¹⁰⁸ Andrew Timming et Juliette Summers, «Is Workplace Democracy Associated with Wider Pro-democracy Affect? A Structural Equation Model», *Economic and Industrial Democracy* 41, No. 3 (2020): 709-726.

¹⁰⁹ Susan Hayter, «Unions and Collective Bargaining», dans *Labour Markets, Institutions and Inequality*, dir. de publication Janine Berg (Edward Elgar Publishing, 2015): 95-122; Rebecca Gumbrell-McCormick et Richard Hyman, «Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?» *Economic and Industrial Democracy* 40, No. 1 (2018) 91-110.; Veronica Nilsson et David Acuña Millahueique, «[Democracy at work and beyond: the role of trade unions in strengthening citizens' participation and trust in public institutions](#)», blog externe de l'OCDE external blog, 23 septembre 2024.

¹¹⁰ Veronica Terriquez, «Schools for Democracy: Labor Union Participation and Latino Immigrant Parents' School-based Civic Engagement», *American Sociological Review* 76, No. 4 (2011): 581-601.

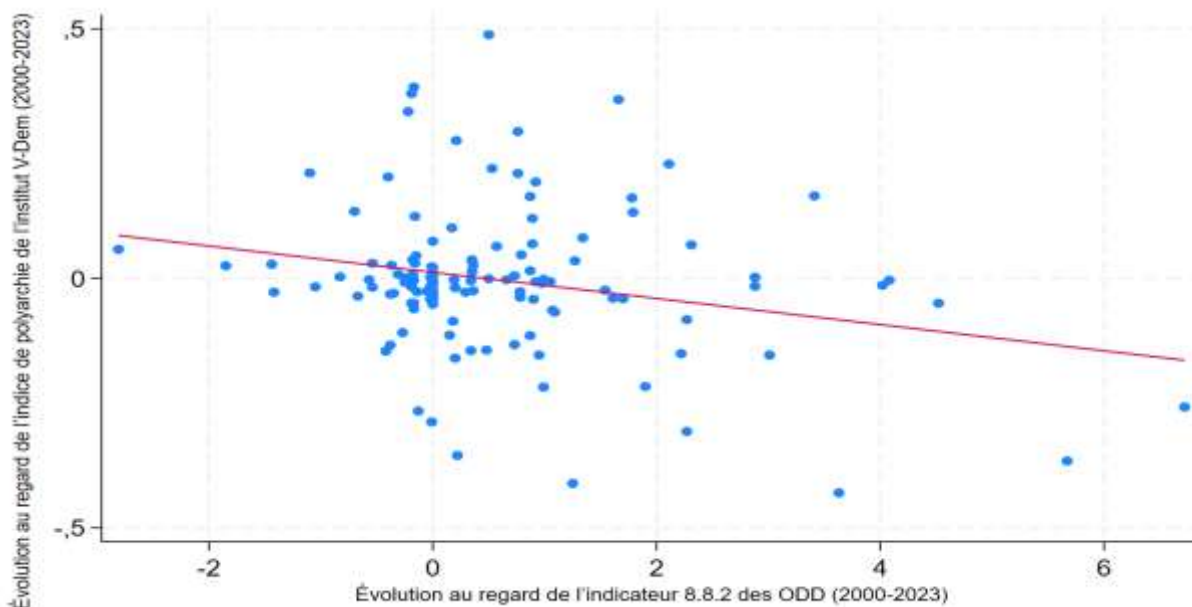
¹¹¹ Cheol-Sung Lee, «Labor Unions and Good Governance: A Cross-National, Comparative Analysis», *American Sociological Review* 72, No. 4 (2007): 585-609.

¹¹² Benjamin Radcliff et Patricia Davis, «Labor Organization and Electoral Participation in Industrial Democracies», *American Journal of Political Science*, 44(1), (2000), 132-141; Jan E. Leighley et Jonathan Nagler, «Unions, Voter Turnout, and Class Bias in the U.S. Electorate, 1964-2004», *The Journal of Politics* 69, No. 2 (2007): 430-441; Patrick Flavin et Benjamin Radcliff, «Labor Union Membership and Voting across Nations», *Electoral Studies* 30, No. 4 (2011): 633-641; David Macdonald, «How Labor Unions Increase Political Knowledge: Evidence from the United States», *Political Behavior* 43, No. 1 (2021):1-24.

¹¹³ Asha Banerjee *et al.*, «[Unions Are Not Only Good for Workers, They're Good for Communities and for Democracy: High Unionization Levels are Associated with Positive Outcomes Across Multiple Indicators of Economic, Personal, and Democratic Well-being](#)», Economic Policy Institute, 15 décembre 2021; Celine McNicholas *et al.*, «[Unions Aren't Just Good for Workers – They Also Benefit Communities and Democracy](#)», Economic Policy Institute, 20 août 2025.

¹¹⁴ Michael Coppedge *et al.*, *Varieties of Democracy (V-Dem): Codebook – v15*, Université de Gothenburg, V-Dem Institute, 2025.

► **Figure 9. Comparaison entre le niveau de démocratie (évolution à long terme de l'indice de polyarchie de l'institut V-Dem) et les violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective (indicateur 8.8.2 des ODD) (2000-2023)**



Source: Izaskun Zuazu and Dora Sari, «Violations of Freedom of Association and Collective Bargaining Rights and Democratic Erosion», ILO, Working Paper, à paraître.

83. Les données indiquent que les violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective, mesurées par l'indicateur 8.8.2 des ODD, sont systématiquement associées à de moins bons résultats en termes de démocratie. La hausse des violations de ces droits coïncide à la fois avec des niveaux de démocratie inférieurs et avec une probabilité moindre, pour un pays, de devenir une démocratie. Il est important de souligner que l'impact de ces violations varie selon le type de régime: les pays dans lesquels le niveau de démocratie est faible dès le départ, en particulier les autocraties et les pays en transition politique, sont les plus exposés aux effets déstabilisateurs d'un affaiblissement de la liberté d'association et du droit de négociation collective.
84. L'étude à paraître va plus loin et examine les liens entre les violations de ces droits et les cas d'érosion démocratique dans 152 pays sur la période 2000-2024, en utilisant conjointement l'ensemble de données DEED (*Democratic Erosion Events Dataset* – Ensemble de données sur les cas d'érosion démocratique)¹¹⁵ et les indicateurs de l'OIT. Les résultats montrent que, dans les pays totalement autocratiques, la hausse d'une unité de l'indicateur 8.8.2 des ODD est associée à un cas d'érosion démocratique supplémentaire l'année suivante. L'effet s'atténue à mesure que le niveau de démocratie des pays progresse, ce qui est conforme aux résultats antérieurs.
85. La protection de la liberté d'association et du droit de négociation collective est primordiale dans les contextes non démocratiques et de transition, où les violations peuvent accélérer les tendances antidémocratiques. Il est démontré que, dans les démocraties bien établies, le lien direct entre les violations de ces droits et l'érosion démocratique est plus ténu, mais, pour les pays se situant à l'extrémité inférieure du spectre démocratique, le renforcement des droits du travail peut jouer un rôle important en favorisant la stabilité politique et le développement de la démocratie.

¹¹⁵ Jessica Gottlieb et al., «Democratic Erosion Event Dataset (DEED) v7», *Harvard Dataverse*, 2025.

► Chapitre 2

Instaurer un environnement favorable à un dialogue social efficace

- 86.** Le présent chapitre montre qu'un environnement favorable est indispensable pour garantir des relations de travail saines et efficaces. Un tel écosystème nécessite le respect, la promotion et la réalisation, aussi bien en droit que dans la pratique, des principes de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, de même que des autres principes et droits fondamentaux au travail. Les pouvoirs publics peuvent promouvoir un environnement favorable par l'intermédiaire de la réglementation, des institutions et du soutien qu'ils apportent aux partenaires sociaux, en veillant à ce que les travailleurs et les employeurs puissent constituer les organisations de leur choix et s'y affilier, élire leurs représentants, établir leurs statuts et règlements et organiser leurs activités sans ingérence, tout en étant correctement protégés contre la discrimination antisyndicale, les poursuites, les actes d'intimidation, les détentions arbitraires et toute autre forme d'agression liée à l'exercice des activités légitimes des syndicats et des organisations d'employeurs.
- 87.** Un tel environnement requiert aussi des administrations du travail qui fournissent conseils et appui, ainsi que des procédures rapides, transparentes et équitables aux fins de l'enregistrement des organisations d'employeurs et de travailleurs, et des conventions collectives conclues à tous les niveaux. Des systèmes d'inspection efficaces sont nécessaires pour promouvoir et contrôler le respect des règles, et doivent être couplés à des mécanismes solides de prévention et de règlement des conflits du travail qui garantissent l'accès à de véritables voies de recours. Il faut impérativement prêter attention à ces droits habilitants et conditions favorables pour favoriser des mécanismes réellement inclusifs et efficaces de gouvernance démocratique dans le monde du travail.
- 88.** La négociation collective est un processus volontaire impliquant des parties autonomes, et les pouvoirs publics sont tenus d'instaurer un environnement propice à son développement à tous les niveaux. La convention n° 98 dispose que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent être prises pour «encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives». La convention n° 154 et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981, soulignent qu'il est important de rendre la négociation possible et de faciliter l'accès aux informations nécessaires à des négociations constructives. Par ailleurs, la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951, indique que les autorités publiques devraient également, lorsqu'il apparaît approprié et dans certaines conditions, prendre des mesures pour «rendre applicables toutes ou certaines dispositions d'une convention collective à tous les employeurs et travailleurs compris dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention». Ces mesures devraient encourager l'application effective des conventions et, si nécessaire, le renforcement des capacités des partenaires sociaux, tout en respectant leur indépendance et leur représentativité. Les gouvernements doivent aussi s'employer à cultiver la confiance en menant un dialogue harmonieux et impartial avec les partenaires sociaux.
- 89.** Comme le soulignent les normes internationales du travail pertinentes, des administrations du travail, des systèmes d'inspection et des mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient efficaces et dotés de ressources suffisantes sont des éléments indispensables pour

garantir des relations professionnelles saines et des institutions du travail solides ¹¹⁶. Les institutions du travail englobent les lois et les conventions collectives qui régissent le marché du travail, ainsi que les organisations, structures, mécanismes et processus qui, par leur action commune, permettent de les élaborer, de les mettre en œuvre et de les faire respecter. Des institutions du travail fortes et efficaces sont des composantes clés d'un environnement favorable au dialogue social et jouent elles-mêmes un rôle central dans l'obtention de résultats concrets et inclusifs.

2.1. L'action dans le domaine des normes internationales du travail

- 90.** L'action dans le domaine des normes internationales du travail liées au dialogue social sous-tend et éclaire tous les aspects des activités du Bureau mis en avant dans le présent rapport. Avant toute chose, ces normes fournissent des orientations essentielles pour l'établissement de cadres juridiques favorables à un dialogue social efficace, ou pour renforcer les cadres existants en ce sens. L'expérience accumulée dans différents contextes enseigne que, lorsque les pouvoirs publics inscrivent dans la législation nationale des obligations de consultation tripartite et définissent des mandats clairs pour les institutions du dialogue social, ces mécanismes acquièrent l'autorité et la stabilité nécessaires pour produire des résultats concrets, améliorer le respect des normes internationales du travail et lever les obstacles à leur ratification ¹¹⁷.
- 91.** Depuis 2019, on a recensé 38 nouvelles ratifications de conventions liées au dialogue social, aux relations professionnelles et à la gouvernance du travail (voir tableau). Malgré ces progrès, les niveaux de ratification des conventions n^{os} 87 et 98 restent inférieurs à ceux des autres conventions fondamentales et près de la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié ces deux instruments ¹¹⁸.

► Tableau. Ratification des conventions pertinentes

Conventions	Ratifications depuis 2019	Taux de ratification en 2025 (%)
Convention n° 87	Guinée-Bissau; République de Corée; Soudan	84
Convention n° 98	République de Corée; Viet Nam	90
Convention n° 81	Botswana; Canada; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Philippines	81
Convention n° 129	Bosnie-Herzégovine; Congo; Ouzbékistan; Suriname	31
Convention n° 144	Angola; Cabo Verde; Croatie; Kiribati; Luxembourg; Malte; Mauritanie; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Somalie; Soudan; Thaïlande; Turkménistan; Ouzbékistan	84
Convention n° 150	Rwanda; Sierra Leone	42
Convention n° 151	Congo; Lesotho; Madagascar; Monténégro	32
Convention n° 154	Congo; El Salvador; Madagascar	27

Source: base de données NORMLEX (décembre 2025). Le tableau liste les conventions qui ont été ratifiées depuis 2019.

¹¹⁶ Convention (n° 150) sur l'administration du travail, 1978; OIT, recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; convention n° 154; et OIT, recommandation n° 91.

¹¹⁷ Peter Wood, *How Has the ILO Performed in Promoting International Labour Standards through Development Cooperation Projects? Insights from a Synthesis of 200 Evaluation Reports (2019–23)*, i-eval: Insights from Evidence, No. 1, janvier 2025.

¹¹⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, 19.

92. Le Bureau a mené de nombreuses campagnes et activités d'assistance technique pour promouvoir la ratification des conventions pertinentes ou l'amélioration de leur mise en œuvre, souvent en réponse à des demandes présentées par des États Membres à la suite de commentaires des organes de contrôle. Certaines interventions étaient directement liées à des missions demandées par les organes de contrôle, tandis que d'autres s'inscrivaient dans le cadre de projets de coopération pour le développement (Bangladesh, Côte d'Ivoire, Guatemala, Mexique, Philippines, Viet Nam) ou ont été menées avec des fonds du budget ordinaire en vue d'améliorer le respect des conventions concernées, notamment les conventions n^{os} 87, 98 et 144. Nombre de ces initiatives ont abouti à des réformes juridiques et réglementaires, à un renforcement des capacités et à la fourniture d'un soutien aux institutions du travail, comme indiqué au chapitre 1 et dans les parties suivantes. Une campagne de sensibilisation menée en Thaïlande a contribué à la ratification de la convention n^o 144 et des actions se poursuivent en faveur de la ratification (Sainte-Lucie) ou de l'amélioration du respect (République centrafricaine, Saint-Marin) de cette convention.

2.2. Réformes de la législation du travail

- 93.** La législation du travail, qui réaffirme les principes et droits fondamentaux au travail tout en promouvant des relations professionnelles saines, est l'un des piliers d'un environnement favorable au dialogue social. Les lois et réglementations du travail sont essentielles pour établir les processus et institutions de dialogue social et s'assurer que ces derniers restent pertinents. Souvent, cette législation est elle-même le fruit du dialogue social et reflète les résultats négociés par les mandants.
- 94.** Depuis 2019, le Bureau a fourni des services consultatifs à plus de 100 États Membres pour les aider à réformer leur législation du travail, en insistant sur l'importance des consultations tripartites tout au long du processus de réforme. Certains de ces services consultatifs portent aussi sur les cadres et réglementations relatifs à la prévention et au règlement des conflits du travail. Les activités d'assistance technique ont été axées sur l'alignement des projets de loi sur les normes internationales du travail, le partage de bonnes pratiques et de perspectives comparatives, et la promotion de processus de réforme inclusifs permettant de répondre à l'évolution des relations professionnelles et aux défis rencontrés sur les lieux de travail. La base de données juridiques comparatives de l'OIT sur les relations professionnelles (IRLex) facilite la fourniture de services juridiques adaptés aux États Membres, même s'il demeure difficile de la tenir à jour et de la développer.
- 95.** Avec l'aide du BIT, plusieurs États Membres ont mené d'importantes réformes par la voie du dialogue social. En 2023, à l'issue de consultations approfondies avec les partenaires sociaux, le Mozambique a adopté une loi sur le travail complète, dont le texte final reflétait les propositions des employeurs comme des travailleurs. L'Afrique du Sud a poursuivi son programme de réforme par l'intermédiaire du NEDLAC, avec l'adoption de codes de bonnes pratiques concernant la prévention du harcèlement au travail et les actions de protestation. Depuis 2019, le Bureau soutient l'élaboration d'un Code du travail en Somalie et la participation constructive des partenaires sociaux au processus de réforme de la législation du travail. Des réformes ont aussi été mises en œuvre au Botswana avec l'adoption de la loi sur l'emploi et les relations professionnelles en 2025, et au Lesotho avec l'adoption de la loi sur le travail en 2024. Le Mexique a achevé en 2019 une révision majeure de la loi fédérale sur le travail, qui met désormais l'accent sur la liberté d'association, la négociation collective et l'accès à la justice du travail. En 2023, le Chili a adopté la «loi sur les 40 heures» au terme d'un dialogue national sur le temps de travail, et de nombreux employeurs ont volontairement instauré la semaine de travail de 40 heures avant même l'entrée en vigueur de la loi, ce qui témoigne de la réussite du dialogue social.

96. La Chine a modifié sa loi sur les entreprises de manière à rendre compte des progrès réalisés à plusieurs égards dans le dialogue social au niveau des entreprises, s'agissant de l'autonomie, de la représentation et de la capacité de négociation des représentants des salariés. En 2020, la Malaisie a révisé sa loi sur les relations professionnelles après avoir tenu des consultations avec les partenaires sociaux. En revanche, dans certains États Membres, les consultations ne se sont pas déroulées de manière adéquate soit parce que des organisations représentatives ont été exclues des discussions, soit parce que les consultations se sont limitées à des échanges bipartites au lieu de passer par un dialogue véritablement tripartite.
97. La Géorgie a adopté d'importantes modifications du Code du travail et une nouvelle loi sur l'inspection du travail. En 2022, après plusieurs années de discussions facilitées par la Commission européenne et le Bureau, la Roumanie a remplacé sa loi de 2011 sur le dialogue social par une nouvelle loi rétablissant les droits de négociation collective qui avaient été précédemment supprimés. La même année, l'Ouzbékistan a adopté un Code du travail dont tout un chapitre est consacré aux partenariats sociaux et qui institutionnalise des mécanismes de dialogue tripartite, à la suite de consultations tripartites menées avec le soutien du Bureau.
98. En Ukraine, à la demande du gouvernement, le Bureau a formulé des commentaires techniques sur le projet de Code du travail et apporté des contributions d'experts concernant le projet de loi sur le dialogue social et la SST, l'examen de ces projets se poursuivant avec la guerre en toile de fond. Une étape importante a été franchie en juillet 2025 lors de la Conférence sur le relèvement de l'Ukraine, lors de laquelle un mémorandum d'accord tripartite a été conclu entre le gouvernement et les partenaires sociaux en vue d'élaborer et de mettre en œuvre, par la voie de processus transparents et inclusifs, un nouveau Code du travail conforme aux conventions de l'OIT, à l'acquis de l'UE et aux normes du Conseil de l'Europe. Après la signature de cet accord, le Bureau a organisé des sessions techniques rassemblant des mandants, des parlementaires et des juristes pour examiner les chapitres du projet de Code du travail.

2.3. Administration du travail

99. Les systèmes d'administration du travail sont le pilier institutionnel de la gouvernance du travail, puisqu'ils sont à la fois les architectes des cadres dans lesquels se déroule le dialogue social et les facilitateurs de ce dialogue. Ces branches spécialisées de l'administration publique, définies dans la convention n° 150 et dans la recommandation (n° 158) sur l'administration du travail, 1978, ont une double fonction: une fonction d'élaboration des politiques, qui consiste à établir les bases juridiques et institutionnelles du dialogue social, et une fonction d'administration consistant à favoriser des relations professionnelles efficaces grâce à des services, des outils et des mécanismes d'application. Dans de nombreux pays, des directions ou départements spécialisés au sein des ministères du travail sont chargés de promouvoir et de soutenir les processus de dialogue social ¹¹⁹.
100. Les principaux défis que rencontrent les systèmes d'administration du travail sont notamment un manque de financements, qui limite le niveau des effectifs et la capacité opérationnelle, des difficultés à obtenir des informations fiables sur les évolutions du marché du travail, des pratiques de gestion inefficaces et d'importantes lacunes dans la couverture. Certaines formes de travail, comme le travail informel ou d'autres formes diverses de travail et le travail domestique, demeurent encore largement en dehors du champ d'intervention de la plupart de ces systèmes.

¹¹⁹ OIT, *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, Étude d'ensemble sur la convention n° 150 et la recommandation n° 158, ILC.112/Rapport III(B), 2024. Par exemple au Bénin, en Estonie, en France, en Lituanie, au Mali, en Mauritanie, au Mozambique, en Pologne et en Espagne.

- 101.** La pandémie de COVID-19 a mis en lumière aussi bien les vulnérabilités que les capacités d'adaptation des systèmes d'administration du travail. Bien que soumis à des pressions sans précédent, ces systèmes ont montré qu'ils jouaient un rôle essentiel en assurant l'équilibre entre la protection des travailleurs, les impératifs de santé publique et les besoins en matière de reprise économique. Les grands principes décrits dans la convention n° 150 et dans la recommandation n° 158, en particulier le dialogue social et la coordination entre les différents acteurs, se sont avérés fondamentaux pour apporter des réponses efficaces¹²⁰. Lors de la discussion générale sur des approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent, qui a eu lieu à la 113^e session (2025) de la Conférence internationale du Travail, les Membres ont été appelés à élargir progressivement les fonctions des administrations du travail de sorte à ce qu'elles couvrent l'économie informelle.
- 102.** Les nouvelles technologies peuvent faciliter les flux d'information et les interactions. Cependant, une fracture numérique subsiste entre les pays, et les approches adoptées doivent tenir compte des capacités technologiques variables des uns et des autres. Dans les pays où les administrations du travail ont intégré avec succès des stratégies numériques dans la conduite de leurs activités, la technologie est susceptible d'améliorer la transparence, l'accessibilité et l'efficacité des processus de dialogue social. Dans plusieurs contextes, notamment en Europe, les gouvernements élaborent des stratégies et plans d'action nationaux concernant le numérique, ou actualisent les politiques industrielles et la législation connexe en consultation avec les partenaires sociaux et, dans certains cas, la société civile¹²¹.
- 103.** L'assistance technique du BIT a inclus des activités de renforcement des capacités, des conseils directs et des évaluations du travail, ainsi que l'élaboration de plans stratégiques pour les ministères du travail, par exemple au Pérou, au Lesotho et en Eswatini. Le BIT a aussi prodigué des conseils sur le renforcement de la collaboration avec d'autres acteurs gouvernementaux ou partenaires sociaux dans des secteurs spécifiques, par exemple le secteur de la pêche en Équateur et au Pérou. En outre, il a réalisé des évaluations des besoins en matière d'administration du travail en Eswatini et à la Barbade. Les obstacles au bon fonctionnement des systèmes d'administration du travail sont notamment l'instabilité politique et socio-économique, les mouvements fréquents de personnel, la cessation temporaire des activités du ministère, la réorientation des priorités du gouvernement et le manque de ressources financières pour répondre aux demandes. Les mandants peuvent considérer que le renforcement des administrations du travail, notamment de leur organisation et fonctionnement internes, est une question nationale. Par conséquent, les demandes d'assistance technique portent généralement sur des domaines fonctionnels spécifiques, comme le contrôle de l'application, les politiques de SST, l'emploi, les réformes de la législation du travail et les processus de dialogue social.
- 104.** Par ailleurs, le Bureau a donné aux mandants des informations sur l'analyse comparative des systèmes d'administration du travail et des exemples de pratiques existantes¹²². Il a aussi participé aux réunions annuelles du Comité d'experts de l'administration publique du Conseil économique et social de l'ONU¹²³ et a collaboré avec des établissements universitaires dans le

¹²⁰ OIT, *L'administration du travail dans un monde du travail en mutation*, ILC.112/Rapport III(B), 2024.

¹²¹ Jason Heyes et Ludek Rychly, dir. de publication, *The Governance of Labour Administration: Reforms, Innovations and Challenges* (Edward Elgar Publishing et OIT, 2021). Par exemple, en Tchéquie, le programme «Society 4.0» traite la numérisation et son impact sur la société. La plateforme Alliance Society 4.0 a été créée pour permettre la coopération entre les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et le monde universitaire.

¹²² Par exemple, Heyes et Rychly, dir. de publication, *The Governance of Labour Administration*.

¹²³ La réunion d'avril 2025 du Comité a pris la forme d'un dialogue avec d'autres organismes des Nations Unies, à savoir le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et

domaine du partage de connaissances et de la recherche ¹²⁴. Il a organisé un forum technique sur le thème de la gouvernance nationale de la SST par la collaboration entre l'administration du travail et les partenaires sociaux ¹²⁵ et a réalisé une étude sur les indicateurs de l'efficacité des systèmes d'administration du travail. Ces indicateurs ont été validés et sont actuellement testés dans le cadre de l'évaluation de l'administration du travail du ministère du Travail, de la Sécurité sociale et du Tiers secteur de la Barbade. Enfin, en collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin (Centre de Turin), le Bureau a lancé un cours en ligne sur les fondements de l'administration du travail, son évolution et son rôle central dans la réalisation de la justice sociale et du travail décent, dont les modules de formation pilotes ont été testés en 2025 ¹²⁶.

2.4. Inspection du travail

- 105.** Les systèmes d'inspection du travail sont essentiels à la gouvernance du travail. Chargés de veiller à l'application des lois et réglementations du travail et d'assurer la protection des travailleurs dans l'exercice de leur profession, les inspecteurs favorisent des relations professionnelles saines, préviennent les conflits et aident à réduire les décalages entre la politique nationale du travail et les réalités quotidiennes des travailleurs. Lorsqu'ils sont dotés de ressources suffisantes, d'une bonne formation et de moyens institutionnels adéquats, les inspecteurs du travail peuvent servir de catalyseur au dialogue social, améliorer la confiance entre les travailleurs, les employeurs et les pouvoirs publics, et faire progresser le travail décent.
- 106.** Le Bureau a renforcé la capacité des inspecteurs du travail à défendre les droits des travailleurs en menant des activités de formation, notamment en Albanie, au Bangladesh, au Costa Rica, au Guatemala, en Iraq, en Jordanie, au Mexique, en Mongolie, en Ouzbékistan, au Pakistan, en République dominicaine et au Turkménistan. L'une des idées clés est qu'un système efficace d'inspection du travail repose sur des cadres juridiques solides définissant le mandat, les pouvoirs et les fonctions des inspecteurs, y compris leur rôle dans la promotion du dialogue social, sur des ressources humaines professionnelles dotées d'une formation spécialisée incluant des compétences de contrôle et de facilitation, et sur des ressources matérielles adéquates, notamment des technologies, des transports et des mécanismes de coordination et de collaboration.
- 107.** Conformément aux Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail, la collaboration avec les partenaires sociaux est indispensable à l'efficacité et doit être opérationnelle à tous les niveaux ¹²⁷. L'expérience internationale montre que la participation systématique des organisations d'employeurs et de travailleurs, par exemple à la préparation conjointe des plans annuels d'inspection, aux visites sur le lieu de travail et aux comités de suivi, permet d'accroître la légitimité et l'efficacité de l'inspection. Des campagnes d'inspection conjointes menées avec la participation active de ces organisations permettent à la fois d'améliorer le respect de la législation et de renforcer les relations de coopération. Le Bureau encourage les Membres à intégrer ces organisations dans les processus de planification de

l'agriculture (FAO), et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), sur le renforcement des systèmes de gouvernance de l'emploi et de la protection sociale comme élément clé de la transition vers la réalisation des ODD.

¹²⁴ Par exemple, à l'occasion de l'atelier «Effectiveness, Accountability and Inclusiveness in Labour Administration» organisé en 2023 par l'Université de Sheffield (Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord).

¹²⁵ OIT, «[Webinar on the Effective Governance of Occupational Safety and Health through Labour Administration; Models and Options](#)», 2023.

¹²⁶ Centre de Turin, «[Introduction to Labour Administration](#)», cours autoguidé.

¹²⁷ OIT, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, 2022, paragr. 2.2.8.

l'inspection du travail et à modifier leur législation pour qu'elles puissent participer plus aisément aux travaux des organes chargés de la gouvernance de l'inspection.

- 108.** Les inspecteurs peuvent aussi contribuer à prévenir les conflits du travail ou à empêcher leur escalade en prodiguant aux employeurs et aux travailleurs des conseils sur les moyens de se conformer aux normes pertinentes et de faire appliquer les lois du travail. Toutefois, en ce qui concerne le règlement des conflits du travail, qui englobe les activités formelles de conciliation, d'arbitrage et de règlement de litiges individuels, le rôle des inspecteurs du travail doit être nuancé, même si des fonctions officielles en la matière leur sont conférées dans plusieurs pays. Les organes de contrôle de l'OIT ont rappelé à plusieurs reprises les risques qu'il y avait à confier aux inspecteurs du travail des fonctions supplémentaires qui risquaient d'entraver l'exercice effectif de leurs fonctions principales ou de porter préjudice à l'autorité et à l'impartialité dont les inspecteurs devaient faire preuve dans leurs relations avec les employeurs et les travailleurs ¹²⁸.
- 109.** L'un des problèmes persistants est le pouvoir limité dont disposent les inspecteurs pour faire appliquer les conventions collectives, qui sont souvent considérées comme de simples contrats privés et non comme des sources de droit contraignantes. Comme établi dans la convention n° 129 et dans les Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail, l'expression «dispositions légales» comprend les lois et les règlements, les sentences arbitrales et les conventions collectives dont les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application ¹²⁹. Pourtant, dans certains cas, les inspecteurs ne disposent pas du mandat ou des outils pratiques nécessaires pour pouvoir évaluer la conformité par rapport à ces dispositions. Le fait d'intégrer davantage le suivi des conventions collectives dans la mission des inspections peut contribuer à intégrer les normes négociées par les organisations d'employeurs et de travailleurs dans les activités de contrôle.
- 110.** L'impact des inspections du travail sur le dialogue social dépend de l'ampleur de la coordination avec les autres institutions du travail et de l'utilisation stratégique des données d'inspection. Dans plusieurs pays, les organes tripartites ont utilisé les conclusions des inspections pour orienter les politiques nationales, mettre au point des plans d'action conjoints et concentrer les ressources sur les secteurs prioritaires. Les systèmes numériques d'inspection ont favorisé encore davantage la transparence, en renforçant la confiance du public et en lui permettant d'accéder à des données agrégées. Néanmoins, à cause de la faiblesse des liens institutionnels, il arrive souvent que des informations utiles collectées sur le lieu de travail ne soient pas systématiquement prises en compte dans les processus de dialogue social. Le Bureau a récemment élaboré des indicateurs sur la gouvernance de l'administration du travail, qui incluent des mesures de l'efficacité du dialogue social, offrant ainsi un cadre à l'intégration des données d'inspection dans les débats d'orientation.
- 111.** L'expérience de l'OIT a montré combien il était important d'adapter les stratégies aux circonstances particulières des pays. Il s'agit par exemple: dans les situations d'après-conflit, de restaurer la confiance en dispensant des formations en médiation et en impliquant les communautés; dans les économies qui s'industrialisent rapidement, d'adapter les cadres de SST aux secteurs en plein essor; et, dans l'économie informelle, d'élaborer des modèles d'inspection participatifs avec les réseaux locaux de travailleurs et d'employeurs afin de toucher des groupes auparavant exclus. Eu égard aux différents contextes, c'est lorsque les gouvernements et les

¹²⁸ OIT, *Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail*, TMAJ/2025, paragr. 75-76. Voir également OIT, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, paragr. 1.2.5.

¹²⁹ OIT, *Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*, paragr. 1.1.2.

partenaires sociaux ont défini ensemble les priorités de l'inspection et assumé conjointement la responsabilité du suivi que les réformes se sont avérées les plus durables.

2.5. Accès à la justice du travail: les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail

- 112.** L'accès effectif à la justice est un élément clé d'une bonne gouvernance démocratique et d'un environnement favorable au dialogue social. Les systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, qui comprennent des mécanismes aussi bien judiciaires qu'extrajudiciaires, sont nécessaires pour assurer la primauté du droit et permettre aux travailleurs et aux employeurs de faire pleinement valoir leurs droits et leurs intérêts. Ces systèmes garantissent que les travailleurs, les employeurs et leurs représentants sont en capacité de participer au dialogue social de manière équitable, en toute confiance et en bénéficiant de droits et de protections applicables. D'après les conclusions de la Réunion technique tripartite de l'OIT sur l'accès à la justice du travail pour tous (Genève, 17-21 février 2025), des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail efficaces et accessibles sont à la base de relations professionnelles justes, saines et équitables, de la paix sociale, de la dignité humaine au travail et d'un environnement favorable aux entreprises durables, et les partenaires sociaux ont un rôle important à jouer à cet égard ¹³⁰.
- 113.** Les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives jouent un rôle fondamental dans l'efficacité des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail. Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs participent aux processus de dialogue social pour traiter les conflits du travail qui surviennent sur le lieu de travail, ainsi qu'à l'échelle sectorielle ou nationale. Dans la fonction publique comme dans le secteur privé, la négociation collective est indispensable pour la prévention des conflits et pour assurer l'accès à des processus et mécanismes de règlement. Le résultat de la négociation collective et d'autres formes de dialogue social peut aussi avoir un effet de réglementation qui est tout aussi important pour la prévention et le règlement des conflits du travail. Au niveau judiciaire, les partenaires sociaux peuvent aider leurs membres de différentes façons dans le cadre d'une action en justice, notamment en fournissant des conseils en droit ou des services de représentation. Par ailleurs, un certain nombre de systèmes juridiques permettent aux partenaires sociaux de participer à des panels judiciaires en tant que membres non professionnels, aux côtés de juges professionnels ¹³¹.
- 114.** Le BIT a fourni aux États Membres une assistance technique dans les domaines suivants, entre autres: renforcement des cadres législatifs (par exemple en Albanie, au Bangladesh, au Lesotho, en Malaisie et au Mexique), mise en place de systèmes et de services efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail au sein des administrations du travail, par l'intermédiaire d'organes statutaires indépendants ou de tribunaux du travail spécialisés (par exemple en République démocratique du Congo), appui au développement de modes de règlement extrajudiciaire, comme la conciliation, l'arbitrage et la médiation à caractère volontaire (par exemple en Grèce). Le Bureau a renforcé ses services de conseil technique grâce à la mise au point de produits de la recherche et de la connaissance, notamment l'outil de diagnostic pour l'autoévaluation de l'efficacité des institutions de prévention et de résolution des conflits du

¹³⁰ OIT, *Réunion technique tripartite sur l'Accès à la justice du travail pour tous: Prévention et règlement des conflits du travail* (Genève, 17-21 février 2025), Conclusions, TMAJ/2025/6, paragr. 4.

¹³¹ Pour plus de détails, voir OIT, *Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous*.

travail, qui a été utilisé dans 12 États Membres ¹³². En collaboration avec le Centre de Turin, le Bureau a également renforcé les capacités des mandants dans les domaines des techniques de conciliation et de médiation ¹³³, du traitement des plaintes et de la coopération sur le lieu de travail, et de l'élaboration de systèmes efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail.

¹³² OIT, *Accès à la justice du travail : Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail*, 2023.

¹³³ Centre de Turin, «Introduction à la conciliation/médiation des conflits du travail», cours autoguidé.

► Chapitre 3

Les mécanismes et processus du dialogue social en action

115. Le dialogue social est à la fois un moyen de réaliser des progrès sociaux et économiques et un bien en soi, en ce sens qu'il donne aux travailleurs et aux employeurs l'occasion de faire entendre leur voix et de faire valoir leurs intérêts au sein de leur société. Pilier fondamental de la gouvernance de l'OIT, il imprègne le cadre normatif de l'Organisation et sous-tend les progrès accomplis au titre de l'Agenda du travail décent. En s'appuyant sur toute une série d'initiatives et d'interventions de l'OIT, le présent chapitre offre une vue d'ensemble des principaux mécanismes et processus de dialogue social existant à différents niveaux. Il démontre que le renforcement continu des capacités des mandants de l'OIT, l'engagement institutionnel, la cohérence des politiques et la participation inclusive sont des éléments essentiels pour obtenir des résultats concrets et durables, au niveau stratégique et sur le lieu de travail.

3.1. Dialogue social tripartite et bipartite

3.1.1. Dialogue social tripartite

116. Le dialogue social tripartite se déroule aux niveaux local, sectoriel, national et international. Au niveau national, il peut avoir lieu dans le cadre de divers organes, comme des conseils économiques et sociaux, des conseils consultatifs du travail et des institutions stratégiques analogues, qui diffèrent selon les traditions des États Membres et peuvent être chargés de grands programmes nationaux ou de thèmes spécifiques. Ces programmes, autrefois axés sur les réformes du droit du travail et des politiques, ont été élargis pour inclure des questions sociales, budgétaires, commerciales et liées à l'emploi. Cela témoigne de l'importance d'élaborer des solutions communes pour gérer les transformations écologiques et numériques et d'apporter des réponses adaptées aux crises et aux perturbations, pourvu qu'il existe un engagement politique, une autorité institutionnelle et des mécanismes de mise en œuvre.

117. Des institutions nationales de dialogue social existent dans 87 pour cent des États Membres, principalement sous la forme de structures formelles. Néanmoins, leur existence ne signifie pas nécessairement qu'elles exercent une véritable influence. Les partenaires sociaux déplorent régulièrement le fait que, même si les institutions nationales de dialogue social permettent la tenue de consultations, il est rare que ces dernières aboutissent à des réformes ou des mesures concrètes sur le plan des politiques, ce qui affaiblit la confiance et génère du mécontentement ¹³⁴. Pour améliorer l'efficacité et l'inclusivité, le Bureau a lancé en 2022 la méthode d'autoévaluation pour les institutions de dialogue social, dont il a appuyé la mise en œuvre en Macédoine du Nord, au Bangladesh, au Sénégal, au Tchad, à Zanzibar (République-Unie de Tanzanie), en Arménie, en Ouzbékistan, au Suriname, en Azerbaïdjan, en Indonésie et à Sainte-Lucie. En 2023, il a aussi commencé à collecter et à diffuser des données sur les institutions nationales de dialogue social, au moyen d'une base de données qui couvre actuellement 30 institutions ¹³⁵. Le dialogue social et le partage de connaissances ont également été renforcés grâce aux partenariats, notamment ceux conclus avec l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions

¹³⁴ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, xxi-xxii, 63.

¹³⁵ OIT, «National Social Dialogue Institutions (NSDI) Database», 2025.

similaires (AICESIS), renouvelés pour la période 2025-2031, et avec l'Internationale francophone du dialogue social (IFSD) ¹³⁶.

- 118.** Au niveau infranational, le dialogue social tripartite est bien établi dans de nombreux pays; sa forme dépend de la législation nationale, de l'organisation constitutionnelle de l'État et de la répartition des pouvoirs entre l'autorité centrale et les régions. Il comprend généralement des comités tripartites sur le salaire minimum ou des conseils salariaux, des organes de SST et de sécurité sociale, et des comités sectoriels ou d'industrie, qui opèrent souvent au niveau local ou provincial ou, dans les systèmes fédéraux, au niveau des États. Ces structures ont favorisé la collaboration sectorielle et élargi la portée du dialogue social, permettant notamment d'améliorer la couverture de la sécurité sociale et les conditions de SST dans l'agriculture (en République démocratique populaire lao, par exemple) et l'aquaculture (Philippines) et de promouvoir la diversification de l'économie à l'appui d'une transition énergétique juste dans les régions houillères (Indonésie).
- 119.** Les déficits de représentation sont un problème persistant. En effet, bien souvent, les femmes, les jeunes, les réfugiés, les migrants, les personnes apatrides, les personnes en situation de handicap et les travailleurs de l'économie informelle ne participent pas suffisamment aux structures institutionnelles de dialogue tripartite ¹³⁷. De plus en plus d'initiatives sont mises en place pour aider les parties prenantes nationales à relever ces défis ¹³⁸, mais la pleine inclusion n'est encore pas une réalité. Une représentation effective est cruciale pour garantir la crédibilité des institutions, ainsi que l'élaboration de solutions inclusives et préventives ¹³⁹. Il convient toutefois de noter que, si l'expansion récente des processus de dialogue au-delà des gouvernements et des partenaires sociaux a permis d'accroître la participation, des problèmes peuvent se poser en ce qui concerne les interactions, la légitimité et la responsabilité démocratique de ces acteurs.

3.1.2. Dialogue bipartite

Négociation collective

- 120.** La négociation collective est encouragée par de nombreuses normes internationales du travail qui traitent des parties prenantes (conventions nos 98 et 154), des sujets à examiner (convention n° 154), des niveaux de négociation, de l'accès à l'information et des critères de représentativité (recommandation n° 163), ainsi que du caractère contraignant et de l'extension des conventions collectives (recommandation n° 91). Elle désigne l'ensemble des négociations qui se déroulent entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, au sujet des conditions de travail et d'emploi et des relations professionnelles. La reconnaissance effective du droit de négociation collective, en tant que droit habilitant, permet le déroulement d'un processus de négociation entre des parties libres, indépendantes et représentatives qui agissent de bonne foi et, si un consensus est trouvé, l'obtention d'un résultat réglementaire concret sous la forme d'une convention collective contraignante. Les parties sont libres de déterminer le contenu de la convention, en élaborant

¹³⁶ Les dernières conférences OIT-AICESIS sur le dialogue social, consacrées à l'économie numérique (2019) et aux inégalités dans le monde du travail (2023), ont encouragé la cohérence des politiques et les échanges entre les mandants et les organisations internationales.

¹³⁷ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*, 35-42.

¹³⁸ OIT, «Driving Change through Social Dialogue: How the ILO is Strengthening Tripartism and Social Dialogue through Development Cooperation Projects», *i-eval: Insights from Evidence*, No. 2, April 2025.

¹³⁹ OIT, «Principes et droits fondamentaux au travail: À la croisée des chemins», note d'information, juillet 2025.

des solutions réglementaires communes en réponse aux crises imprévues ou aux tendances nouvelles et émergentes, qui sont à la fois plus rapides et plus adaptables que les dispositions législatives.

- 121.** D'après des données empiriques, une négociation collective centralisée et coordonnée et des processus tripartites inclusifs de fixation des salaires contribuent à rendre les structures salariales plus équitables et à améliorer les pratiques sur le lieu de travail. Une couverture élevée de la négociation collective est associée à des inégalités salariales moindres, notamment lorsqu'elle va de pair avec des systèmes de salaires minima¹⁴⁰. On observe dans les systèmes de négociation coordonnés et inclusifs un taux d'emploi plus élevé, un taux de chômage plus bas, et une meilleure intégration des groupes vulnérables que dans les systèmes entièrement décentralisés¹⁴¹. En parallèle, la négociation collective peut permettre aux entreprises d'améliorer leurs performances en augmentant la productivité, en encourageant l'innovation, en réduisant la rotation du personnel, en favorisant la stabilité sur le lieu de travail et en créant ou renforçant des canaux de représentation des travailleurs et de résolution de problèmes¹⁴². Dans tout le système multilatéral, il est de plus en plus reconnu que le dialogue social et le tripartisme sont des composantes essentielles de modèles de croissance économique inclusifs et durables¹⁴³.
- 122.** Des travaux de recherche menés par le Bureau ont montré que les conventions collectives conclues de secteurs ou d'entreprises avaient permis de négocier des modalités de travail souples préservant la SST, les revenus et l'emploi et soutenant la continuité de l'activité des entreprises tout au long de la pandémie de COVID-19¹⁴⁴. La négociation collective favorise la résilience car elle permet, en période d'incertitude, d'ajuster les pratiques des entreprises de manière prévisible, équitable et adaptée au contexte¹⁴⁵. Elle renforce ainsi la stabilité sur le lieu de travail, mais également la capacité globale des marchés du travail à absorber les chocs et à soutenir un relèvement inclusif¹⁴⁶. En outre, des travaux de recherche montrent que la négociation collective peut faire progresser l'égalité des genres en réduisant l'écart de rémunération entre femmes et hommes et en améliorant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Les employeurs peuvent ainsi fidéliser les talents en offrant des congés de maternité et de des congés parentaux adéquatement rémunérés et réduire l'absentéisme grâce à des solutions de garde d'enfants sur le lieu de travail¹⁴⁷. Sur un échantillon de 80 pays, 59 pour cent des conventions collectives incluaient des dispositions favorables à l'égalité des genres, concernant par exemple l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, les congés parental et familial et la prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le genre¹⁴⁸. Les recherches indiquent également que les conventions sectorielles permettent de réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes et de proposer des modalités de travail plus souples dans des conditions de sécurité de

¹⁴⁰ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*; OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2024-25: Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial?*, 2024.

¹⁴¹ OCDE, *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, 2019; OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

¹⁴² OCDE, *Negotiating Our Way Up*.

¹⁴³ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde: Tendances 2023*, 2023.

¹⁴⁴ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

¹⁴⁵ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 25.

¹⁴⁶ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*, 149.

¹⁴⁷ Susan Hayter et Bradley Weinberg, «Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality», dans *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy: Negotiating for Social Justice*, dir. de publication Susan Hayter (Edward Elgar Publishing et OIT, 2011), 136-162; Dominique Anxo, *The EU Directive on Adequate Minimum Wages: Preliminary Assessment of Potential Impacts*, Sieps Report 2024:2 (Stockholm: Swedish Institute for European Policy Studies, 2024); OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*; OIT, «[Achieving Gender Equality through Collective Bargaining](#)», Women and Collective Bargaining », 13 mars 2018.

¹⁴⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

l'emploi, et de faire avancer un programme porteur de changements en faveur de l'égalité des genres, par exemple en remédiant à la sous-évaluation systémique du travail effectué par les femmes ¹⁴⁹.

- 123.** Lors des discussions menées à la 66^e session (1980) de la Conférence internationale du Travail, qui ont conduit à l'adoption de la convention n° 154, la Commission de négociation collective de la Conférence a estimé qu'il était évident que la négociation collective pouvait inclure des conditions plus favorables pour les travailleurs, mais non des conditions moins favorables que celles prévues par la loi. Ce principe a perduré et la plupart des conventions collectives prévoient des conditions supérieures aux minima légaux. Dans plusieurs études d'ensemble, la CEACR a examiné les liens entre les conventions collectives et les dispositions législatives ¹⁵⁰.
- 124.** Dans les situations où les systèmes de négociation doivent être renforcés et où il est difficile de faire respecter les normes du travail, les conventions collectives peuvent reprendre les dispositions de la législation et, ainsi, contribuer de manière importante à leur mise en application. Des données collectées dans des usines de confection au Cambodge et au Viet Nam démontrent que, dans les lieux de travail dotés d'un syndicat, la négociation d'une convention collective est associée à une diminution du non-respect des normes pertinentes d'environ 6 points de pourcentage ¹⁵¹. La négociation collective est aussi liée à l'accès à la justice du travail. Comme indiqué dans le chapitre précédent, des processus efficaces de prévention et de règlement des conflits du travail, qu'il s'agisse de conflits de droits ou d'intérêts, sont indispensables pour la négociation, l'interprétation et l'administration des conventions collectives. En outre, les conventions collectives sont elles-mêmes des sources importantes de règles pour la prévention et le règlement des conflits, et l'accès des travailleurs à des voies de recours ¹⁵².
- 125.** Bien que la négociation collective contribue à la stabilité sur le lieu de travail et au règlement ordonné des conflits, sa couverture a eu tendance à décliner de manière générale entre 2019 et 2025, comme nous l'avons vu au chapitre 1. La ratification et la mise en œuvre effective des normes pertinentes restent entravées par d'importants obstacles, car plusieurs catégories de travailleurs, dont les travailleurs domestiques, les travailleurs migrants, les travailleurs agricoles et les travailleurs de l'économie informelle, échappent souvent à la couverture des cadres législatifs nationaux qui régissent la négociation collective. Néanmoins, des efforts notables ont été déployés pour étendre à ces groupes la couverture desdits cadres et les droits qui vont avec, comme l'illustrent les exemples cités dans la suite du présent chapitre.
- 126.** En novembre 2023, le Conseil d'administration du BIT a adopté une stratégie intégrée pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective ¹⁵³, soulignant la nécessité d'assurer la cohérence et l'efficacité de l'approche suivie par l'Organisation, y compris au sein du

¹⁴⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

¹⁵⁰ OIT, *Liberté syndicale et négociation collective*, Étude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ILC.81/III(4B), 1994; OIT, *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, 2008, ILC.101/III(1B), 2012.

¹⁵¹ Luisa Lupo et Anil Verma, «La présence syndicale et la négociation collective dans l'entreprise influent-elles sur le respect des normes du travail? Le rôle des relations du travail locales dans les chaînes d'approvisionnement mondiales», dans *Revue internationale du Travail*, vol. 164, n° 2 (2025):1-25.

¹⁵² OIT, *Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous*, paragr. 62-66; recommandation n° 163, paragr. 8. Pour de plus amples informations sur le traitement des plaintes et la gestion des conflits du travail par les organes constitués sur le lieu de travail, voir paragr. 67-70.

¹⁵³ GB.349/POL/2.

système multilatéral. Cette stratégie, qui se déploie dans cinq domaines d'action prioritaires, vise à garantir que la négociation collective est au cœur de toutes les activités du Bureau et mieux intégrée dans les cadres de coopération multilatérale, comme les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, en vue d'obtenir des résultats.

Coopération sur le lieu de travail

- 127.** La coopération sur le lieu de travail englobe des mécanismes institutionnalisés ou ad hoc, qui vont du partage d'informations à la consultation des représentants des travailleurs dans l'entreprise. La recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, encourage la consultation et la collaboration entre les employeurs et les travailleurs au niveau de l'entreprise pourvu que les questions traitées ne se chevauchent pas avec celles reconnues comme relevant exclusivement des procédures de négociation collective. Lorsqu'ils sont constitués dans le plein respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ¹⁵⁴, les organismes de coopération sur le lieu de travail peuvent permettre de tenir des consultations efficaces, «dans un esprit d'entière égalité dans la discussion, et [...] prêter leur concours à la direction en lui présentant des avis, des informations et des suggestions sur les questions ayant trait à la production ainsi qu'au confort et au bien-être des travailleurs» ¹⁵⁵. Ils peuvent améliorer la communication, renforcer la confiance et la compréhension mutuelle entre les parties et, ce faisant, favoriser des relations professionnelles harmonieuses et un environnement productif.
- 128.** Les modalités relatives à la création, à la composition, au mandat et au fonctionnement des organismes de coopération sur le lieu de travail peuvent être soit imposées par la loi, soit établies volontairement par les parties, soit les deux à la fois. Ces instances peuvent être chargées de traiter exclusivement un thème précis ou avoir un mandat plus large couvrant les questions affectant l'entreprise. La législation peut leur confier un mandat général, comme celui de promouvoir des relations harmonieuses sur le lieu de travail, en laissant les parties de chaque entreprise en définir la portée ¹⁵⁶. L'identité des représentants des travailleurs varie également selon les traditions en matière de relations professionnelles. Dans certains pays, ce rôle est réservé aux représentants syndicaux ¹⁵⁷; dans d'autres, une élection au sein de l'ensemble des travailleurs est organisée ¹⁵⁸; dans d'autres encore, des représentants non syndicaux peuvent exercer cette fonction uniquement si le lieu de travail ne dispose pas d'un syndicat ¹⁵⁹. Les normes internationales du travail soulignent qu'il est important de garantir la liberté d'association et de veiller à ce que le rôle des représentants syndicaux ou de leurs organisations ne soit pas affaibli ¹⁶⁰.
- 129.** Ces mécanismes, complémentaires par nature, peuvent être établis par la voie de conventions collectives et traitent des questions relatives au fonctionnement de l'entreprise qui relèvent généralement des prérogatives de la direction. D'après des données factuelles collectées en Indonésie, en Jordanie et au Viet Nam, leur capacité à améliorer les conditions de travail est maximale s'ils existent parallèlement à la négociation collective et si des conditions essentielles

¹⁵⁴ Recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952, paragr. 1; recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, paragr. 2; et OIT, Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, 2019.

¹⁵⁵ OIT, Résolution concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, Conférence internationale du Travail, 35^e session, 1952, paragr. 3(1).

¹⁵⁶ Voir, par exemple, [Sri Lanka](#), [Panama](#), [Tunisie](#), [France](#) et [Belgique](#).

¹⁵⁷ Voir, par exemple, [Argentine](#), [Belgique](#), [Monténégro](#) et [Macédoine du Nord](#).

¹⁵⁸ Voir, par exemple, [Inde](#) et [Cambodge](#).

¹⁵⁹ Pour d'autres exemples, voir la [base de données juridiques de l'OIT sur les relations professionnelles \(IRLEX\)](#).

¹⁶⁰ Convention n° 135, art. 3 et 5; recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967, paragr. 4.

sont réunies, à savoir: une représentation syndicale, l'élection libre des membres du comité, une représentation proportionnée des femmes et le soutien de la direction ¹⁶¹. Des études ont démontré que des comités librement élus et la représentation des femmes étaient des facteurs clés de réussite ¹⁶². D'après une étude d'impact indépendante réalisée dans le cadre du programme Better Work, des comités fonctionnels sont associés à de meilleurs résultats dans le domaine de la SST, à une diminution des cas de violences verbales, et à une collaboration accrue des travailleurs avec les syndicats ¹⁶³. Parmi les indicateurs d'efficacité, on peut citer le principe d'inclusion, la diversité d'opinions et de profils, et des conditions favorables au bon exercice des fonctions de représentation, notamment le fait de disposer de suffisamment d'informations, de temps et d'espace pour travailler ¹⁶⁴.

3.2. Les mécanismes et processus de dialogue social en action: brève présentation thématique

3.2.1. Promouvoir la protection des conditions de travail et la protection sociale

130. Comme il est affirmé dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, l'un des objectifs stratégiques de l'Organisation consiste à prendre et à renforcer des mesures de protection des conditions de travail et de protection sociale qui soient durables et adaptées aux circonstances nationales. Le dialogue social et le tripartisme sont considérés comme les moyens les plus appropriés pour mettre en œuvre efficacement ces mesures liées et complémentaires, et construire un monde du travail plus résilient, où personne n'est laissé de côté ¹⁶⁵.

Salaires

131. La récente flambée de l'inflation mondiale a ravivé les discussions sur les mécanismes de fixation des salaires et leur capacité à préserver le pouvoir d'achat des travailleurs tout en maintenant la stabilité économique. Différents instruments stratégiques ont été utilisés pour atténuer les effets négatifs de la crise économique et de la crise du coût de la vie, dont les ajustements du salaire minimum, la négociation collective, des mesures fiscales ciblées, des primes énergétiques, des prestations liées à l'emploi et d'autres transferts sociaux ¹⁶⁶. Conformément à la convention (n° 131) sur la fixation des salaires minima, 1970, les États Membres sont de plus en plus

¹⁶¹ Mahreen Khan, «Worker Voice and Labor Standards: Study of Participation Committees in Supply Chains», Better Work Discussion Paper No. 41, OIT-Société financière internationale (SFI), juin 2021.

¹⁶² Mark Anner, «Wildcat Strikes and Better Work Bipartite Committees in Viet Nam», Better Work Discussion Paper No. 24, OIT-SFI, mai 2017; Drusilla K. Brown, Rajeev Dehejia et Raymond Robertson, «The Impact of Better Work: Firm Performance in Viet Nam, Indonesia and Jordan», Better Work Discussion Paper No. 27, OIT-SFI, août 2018; Mahreen Khan, «Worker Voice and Labour Standards».

¹⁶³ Programme Better Work OIT-SFI, *Progress and Potential: How Better Work is Improving Garment Workers' Lives and Boosting Factory Competitiveness*, 2016; Programme Better Work OIT-SFI, «Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry», Thematic brief, à paraître.

¹⁶⁴ Anner, «Wildcat Strikes»; Programme Better Work OIT-SFI, «Social Dialogue at Work: Insights from the Global Garment Industry».

¹⁶⁵ Janine Berg, Sean Cooney et Sévane Ananian, «Comment renforcer les institutions du travail», dans *Emploi et questions sociales dans le monde 2023: La valeur du travail essentiel*, 2023, 141-177.

¹⁶⁶ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

nombreux à associer les organisations de travailleurs et d'employeurs à la fixation et la révision des salaires minima ¹⁶⁷.

- 132.** Le Bureau a renforcé la coordination en matière de négociation collective des salaires, notamment en publiant en 2023 un tour d'horizon mondial de la négociation collective et des salaires ¹⁶⁸. Il a encouragé l'inclusion de clauses salariales dans les conventions collectives et a consolidé les processus de négociation, comme indiqué tout au long du chapitre 1. L'instauration progressive du salaire vital est un sujet de dialogue qui évolue rapidement. En 2024, le Bureau a organisé une réunion d'experts en vue de définir les principes clés de l'estimation et de la mise en place du salaire vital. Les conclusions de cette réunion présentent des orientations et identifient des mécanismes permettant d'accroître le soutien du Bureau aux États Membres, jetant ainsi les bases d'une future collaboration tripartite. Étant donné qu'il est complexe, sur le plan technique, de mettre en place les salaires vitaux à l'aide des mécanismes existants de fixation des salaires, dont la négociation collective, il convient d'intensifier le renforcement des capacités pour garantir la participation éclairée des partenaires tripartites ¹⁶⁹. À cet effet, l'OIT a soutenu le renforcement des capacités des organes tripartites en Colombie, au Costa Rica, en Côte d'Ivoire, en Éthiopie, en Inde et au Viet Nam.

Temps de travail

- 133.** Face aux transformations du monde du travail, le temps de travail continue d'évoluer: pour une part importante de la main-d'œuvre, la durée du travail est soit très longue, soit très courte, ce qui nuit à l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle ¹⁷⁰. L'appui du Bureau au dialogue tripartite a facilité la conduite d'importantes réformes juridiques et réglementaires, qui ont eu des conséquences sur les horaires de travail, le travail à temps partiel, les périodes de repos et le télétravail (Côte d'Ivoire, Madagascar, Togo). En 2025, le Bureau a contribué à faire du temps de travail une priorité des programmes nationaux en Amérique latine, grâce à une série de webinaires tripartites visant 16 pays. Ces échanges ont facilité le dialogue et le partage de connaissances sur la réglementation par la voie de la législation ou des conventions collectives. Le dialogue social bipartite a aussi permis de réaliser des progrès; comme indiqué dans le chapitre 1, grâce au soutien apporté par le Bureau aux processus de négociation collective, des clauses relatives au temps de travail ont été intégrées dans les conventions collectives et les socles légaux ont été améliorés.

Des milieux de travail sûrs et salubres

- 134.** Le dialogue social a joué un rôle clé dans la promotion de milieux de travail sûrs et salubres, dans lesquels les risques sont supprimés ou réduits et la prévention est intégrée dans la culture organisationnelle. Le Bureau a aidé les États Membres à réviser leur législation afin de la mettre en conformité avec les conventions et recommandations relatives à la SST, et a renforcé le fonctionnement des systèmes de SST en encourageant des approches participatives faisant appel au dialogue social pour favoriser la réactivité, la légitimité et la durabilité. La pandémie de COVID-19 a déclenché une vague d'initiatives de dialogue social à tous les niveaux, qui continuent d'orienter les pratiques en matière de SST. D'après des travaux de recherche menés par le Bureau, 81 pour cent des 133 États Membres étudiés ont utilisé une certaine forme de dialogue social

¹⁶⁷ OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, 2020; OIT, *Rapport mondial sur les salaires 2024-25*.

¹⁶⁸ OIT, *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, 2023.

¹⁶⁹ OIT, *Réunion d'experts sur les politiques salariales, y compris le salaire vital*, Conclusions, MEWPLW/2024/7, 2024.

¹⁷⁰ OIT, *Working Time and Work-Life Balance Around the World*, 2022.

dans le cadre de leur réponse à la pandémie de COVID-19, ce qui a permis de produire des résultats concrets tels que des modifications législatives et de nouvelles mesures de SST ¹⁷¹.

- 135.** En Namibie, le groupe de travail tripartite national sur la sécurité et la santé au travail a guidé l'élaboration, la mise en œuvre et la révision de politiques de SST, dont des lignes directrices relatives à la préparation sur le lieu de travail, un projet de loi sur la SST et un projet de recueil de directives pratiques sur le bien-être des employés traitant des maladies transmissibles et non transmissibles, de la violence, du harcèlement et des risques psychosociaux pour la santé mentale des travailleurs. En Afrique du Sud, le conseil consultatif national pour la sécurité et la santé au travail a joué un rôle clé dans l'élaboration et l'adoption de la stratégie de SST pour 2024-2029. Un comité tripartite spécial a bénéficié d'un appui de l'OIT pour concevoir des mesures de SST propres aux secteurs de l'agriculture et de la sylviculture. Le programme phare de l'OIT intitulé «Sécurité + Santé pour tous» a aidé des organisations de travailleurs et d'employeurs à définir des politiques de SST, notamment en facilitant la création et le fonctionnement d'organes consultatifs tripartites nationaux et régionaux dans ce domaine (Indonésie, Népal). Entre 2019 et 2024, dans le cadre du programme, plus de 630 comités de SST ont été créés ou renforcés au sein des entreprises, et près de 25 000 représentants d'organisations de travailleurs et d'employeurs ont été formés pour leur permettre de dispenser des services de SST à leurs membres.

Protection sociale

- 136.** La deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale), tenue en 2021, a mis en lumière la contribution importante du dialogue social à la mise en place de systèmes universels, complets et durables, compte tenu de la recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012 ¹⁷². Dans cet esprit, les consultations tripartites, souvent prévues par la loi ou intégrées dans le fonctionnement des institutions, ont orienté les discussions stratégiques sur la réforme de la protection sociale, notamment en Angola, au Kirghizistan, au Malawi, en Mongolie, au Mozambique, au Myanmar et au Tadjikistan. En Angola, le dialogue social a contribué à renforcer le cadre national de protection sociale, en favorisant l'obtention d'un consensus en vue de l'alignement de la législation sur la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, et en permettant au pays de devenir, en 2025, le deuxième membre de la Communauté de développement de l'Afrique australe à ratifier cette convention ¹⁷³. Le dialogue social a aussi facilité la mise en œuvre de systèmes de protection sociale et leur supervision grâce à des approches participatives améliorant la légitimité, la réactivité et la durabilité. En Pologne, le conseil du dialogue social contrôle les seuils de revenu qui déterminent l'admissibilité aux prestations familiales et sociales financées par l'impôt, et propose des ajustements pour que le système reste adapté aux besoins des ménages ¹⁷⁴.
- 137.** Conformément à la recommandation n° 202, certains États Membres ont élargi la participation aux processus et organes de dialogue social non seulement aux organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, mais aussi à d'autres organisations pertinentes représentant les personnes concernées. Par exemple, à Maurice, certains sièges des conseils tripartites de sécurité sociale sont réservés aux travailleurs de secteurs clés comme l'industrie sucrière; au Ghana et en Sierra Leone, les enseignants se sont vu attribuer des fonctions permanentes au sein des conseils;

¹⁷¹ OIT, *Analyse des tendances mondiales quant au rôle des organisations syndicales au temps du COVID-19*, 2021, 9.

¹⁷² OIT, *Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur la protection sociale (sécurité sociale)*, Conférence internationale du Travail, 109^e session, 2021.

¹⁷³ OIT, «Angola renforce son engagement auprès de l'OIT en ratifiant sept conventions», juin 2025.

¹⁷⁴ Jacek P. Męcina, *Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland: From Crisis to Breakthrough*, OIT et Université de Varsovie, 2017, 393.

et le Burundi a créé des postes spécifiques pour les membres des services en uniforme et les agents de police dans les conseils tripartites. En Inde, le Conseil national de la sécurité sociale des travailleurs non syndiqués, qui vise à étendre la protection aux travailleurs de l'économie informelle, a exigé l'inclusion de représentants des travailleurs et des employeurs de l'économie informelle et d'acteurs pertinents de la société civile.

3.2.2. Promotion du plein emploi productif

Politique de l'emploi

- 138.** Un dialogue tripartite très large est essentiel pour rapprocher les objectifs de la politique macroéconomique et ceux de la politique de l'emploi ¹⁷⁵. En 2025, le portail de l'OIT consacré aux politiques de l'emploi recensait 66 politiques nationales de l'emploi incluant expressément le dialogue social, ce qui représente une augmentation de 14 pour cent par rapport à 2019. Entre 2019 et 2025, le Bureau a aidé plus de 50 États Membres à concevoir ou à réviser des politiques nationales de l'emploi par la voie du dialogue social, et a fourni un appui à l'égard de 37 stratégies pour l'emploi des jeunes. Parmi les avancées notables, on peut citer le laboratoire de conception des politiques de l'emploi, mis en œuvre dans plus de 20 États Membres (dont le Burundi, le Ghana, la Namibie, le Pérou, Sri Lanka, le Soudan du Sud, la Thaïlande et le Viet Nam), qui fait intervenir les partenaires sociaux tout au long du cycle de la politique de l'emploi.
- 139.** Le dialogue social a grandement contribué à l'obtention de résultats sur le plan des politiques et de la législation, avec l'appui de l'OIT. À Sri Lanka et au Gabon, les organes tripartites ont institutionnalisé le dialogue à tous les stades de l'élaboration de la politique nationale de l'emploi, tandis qu'au Pérou des clauses relatives au dialogue social ont été incorporées dans le cadre de mise en œuvre. Au Mozambique, des objectifs en matière d'emploi ont été inclus dans la planification du développement national, avec la participation des partenaires sociaux. Des progrès ont également été enregistrés sur le plan institutionnel; la fréquence et la qualité des réunions se sont améliorées (Kenya, République de Moldova et Thaïlande) et la synergie entre les contributions des partenaires sociaux et les cycles de planification budgétaire a été renforcée (Ouganda et Mozambique). Par ailleurs, le Bureau a encouragé la participation de groupes sous-représentés, notamment les jeunes et les femmes (Ghana, Pérou, Rwanda) et des organisations de travailleurs informels (Gambie, Malawi, Rwanda, Zimbabwe) ont intégré des cadres de responsabilité partagée avec des coopératives et des associations de travailleurs informels.

Développement des compétences

- 140.** De plus en plus, les mandants adoptent des approches sectorielles pour mieux relier le travail à l'éducation et à la formation, en particulier par l'intermédiaire d'organismes tripartites sectoriels chargés du développement des compétences ¹⁷⁶. Sur la base de la Résolution concernant les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, adoptée par la Conférence à sa 109^e session (2021), l'adoption d'une approche intégrée alignant les politiques économiques et industrielles sur les objectifs en matière d'emploi et de compétences, grâce à un dialogue efficace et inclusif, peut sensiblement faire progresser le développement des compétences ¹⁷⁷. À cette fin, le Bureau soutient l'institutionnalisation du dialogue sur le développement de la main-d'œuvre, en

¹⁷⁵ OIT, *Global Employment Policy Review 2025*.

¹⁷⁶ OIT, «Tripartite Sector Skills Bodies», Policy Brief, janvier 2021.

¹⁷⁷ OIT, «Accroître l'autonomie des individus, renforcer les sociétés: Investir dans les compétences et l'apprentissage tout au long de la vie», Note d'information préparée pour le Deuxième Sommet mondial pour le développement social, juillet 2025.

encourageant l'appropriation collective des normes professionnelles et des programmes d'études et en améliorant l'adéquation entre les besoins sectoriels et les stratégies nationales.

- 141.** Les partenaires sociaux ont été associés à la gouvernance des systèmes de formation et ont activement participé à la reconnaissance des compétences professionnelles, aux réformes du système de formation en alternance et aux cadres nationaux de qualifications, souvent par l'intermédiaire de conseils sectoriels formels ou de mécanismes nationaux de coordination. Entre 2019 et 2025, les interventions du Bureau ont bénéficié à 105 États Membres, faisant participer les mandants tripartites aux cadres de gouvernance, aux diagnostics et à la planification de la mise en œuvre. Ces actions ont permis d'améliorer la capacité des pays à évaluer l'inadéquation des compétences et à prévoir les besoins futurs, de renforcer la gouvernance et les modèles de financement des systèmes de développement des compétences, et de soutenir les transitions numériques. Plusieurs initiatives ont aussi renforcé la capacité des partenaires sociaux à participer à la gouvernance des activités en matière de compétences; par exemple, deux documents publiés par l'OIT en 2020, *Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations* et *Employer Organizations in the Governance of TVET and Skills Systems*, ont été utilisés dans le cadre de projets en Égypte, en Jordanie et au Kenya.

3.2.3. Gérer les transformations en cours dans le monde du travail

La numérisation et l'économie des plateformes

- 142.** Le dialogue social est essentiel pour faire face aux défis et possibilités découlant de la transformation numérique et promouvoir le développement de politiques et de cadres réglementaires qui garantissent que l'innovation profite aux travailleurs, aux employeurs et aux sociétés, tout en préservant les droits et en réduisant les inégalités. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle fondamental à jouer, non seulement en faisant en sorte que les avantages de la numérisation soient largement partagés, mais aussi en atténuant les risques de déplacement qui pèsent sur les travailleurs vulnérables et en maintenant la compétitivité des entreprises. Nombre d'entre elles mènent d'ores et déjà des initiatives d'actualisation des compétences et de formation, de façon indépendante ou dans le cadre de partenariats sectoriels ¹⁷⁸. Le dialogue social peut favoriser des politiques de reconversion et de redéploiement qui concilient innovation et protection des travailleurs ¹⁷⁹.
- 143.** L'essor des systèmes algorithmiques nécessite des approches inclusives qui fassent participer activement les entreprises, s'appuient sur l'intégration de pratiques responsables dans les systèmes de ressources humaines et de gestion et garantissent la représentation des intérêts et des préoccupations des travailleurs – y compris les plus vulnérables ¹⁸⁰. Les partenaires sociaux doivent eux aussi s'adapter, y compris en élaborant des réponses à des problèmes de plus en plus complexes qui évoluent rapidement. Dans ce contexte, il est impératif de garantir le droit des travailleurs d'être informés et consultés sur les changements technologiques qui ont une incidence sur leurs conditions de travail et leur accès au travail, tout en préservant la confidentialité, le cas échéant ¹⁸¹. Des travaux de recherche indiquent qu'en Europe 42 pour cent

¹⁷⁸ OIT et OCDE, *Social Dialogue, Skills and COVID-19*, The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth Flagship Report 2020, 2020; Pawel Gmyrek *et al.*, «*Intelligence artificielle générative et emploi: révision 2025*», note de recherche de l'OIT, mai 2025; ONU Femmes et Département des affaires économiques et sociales (DESA) des Nations Unies, *Progrès vers la réalisation des objectifs de développement durable: Gros plan sur l'égalité des sexes*, 2025.

¹⁷⁹ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

¹⁸⁰ Virginia Doellgast *et al.*, «*Global Case studies of Social Dialogue on AI and Algorithmic Management*», ILO Working Paper 144, 2025.

¹⁸¹ Recommandation n° 94; recommandation n° 129.

des organisations de travailleurs négocient déjà sur l'IA, et un cinquième d'entre elles signalent que des conventions existent dans ce domaine ¹⁸². Dans les industries créatives, des conventions collectives peuvent traiter de l'utilisation de l'IA et de son impact sur le travail, à l'instar du mémorandum d'accord conclu entre la «Writers Guild of America» et l'«Alliance of Motion Picture and Television Producers» en septembre 2023. Un nombre croissant de conventions collectives prévoient des clauses sur la transparence algorithmique, des mécanismes de consultation des travailleurs, des engagements en matière de reconversion et de redéploiement et des protections concernant les droits numériques ¹⁸³.

- 144.** Dans certains pays, il peut être nécessaire d'adapter les lois pour couvrir l'utilisation des données personnelles et améliorer la transparence et la responsabilisation concernant les décisions automatisées relatives au recrutement, à la planification, à l'évaluation des performances et aux licenciements ¹⁸⁴. Le dialogue social peut stimuler l'innovation dans ce domaine. Par exemple, en 2023, le manifeste sur l'IA de Deutsche Telekom, adopté avec le comité d'entreprise du groupe, a établi un cadre fondé sur les normes de l'UE et les normes nationales, qui intègre la responsabilisation et l'amélioration de la transparence, la prise de décisions centrée sur l'humain et la participation des travailleurs à l'évaluation des risques, et interdit les pratiques intrusives en matière de données ¹⁸⁵. En 2024, le Conseil d'administration du BIT, reconnaissant que les progrès des technologies de l'information et l'utilisation des algorithmes et des outils de surveillance devaient faire l'objet d'une attention particulière, a organisé une réunion tripartite d'experts sur la protection des données personnelles à l'ère du numérique ¹⁸⁶.
- 145.** Même si ce domaine continue de faire l'objet de controverses, des solutions réglementaires innovantes émergent dans plusieurs États Membres. Au Canada, le dialogue tripartite a conduit en 2024 à modifier la législation pour établir des normes concernant les revenus minimaux tout en maintenant la flexibilité opérationnelle des plateformes. En 2022, le Chili a modifié son Code du travail afin d'autoriser les travailleurs des plateformes, indépendants ou en situation de dépendance, à constituer des syndicats et à participer à la négociation collective dans certaines conditions ¹⁸⁷. Au Mexique, une réforme de la loi fédérale du travail menée en 2024 a permis de garantir les droits collectifs et d'établir un système pilote d'accès à la sécurité sociale. À Singapour, la loi de 2024 sur les travailleurs des plateformes, élaborée dans le cadre d'échanges tripartites, reconnaît que les travailleurs des plateformes constituent un groupe spécifique, pour lequel elle prévoit le versement de cotisations de sécurité sociale, des protections en matière de SST et un droit de représentation ¹⁸⁸. En Espagne, la loi de 2021 sur les livreurs instaure une présomption de salariat pour les livreurs et une obligation de transparence concernant la gestion algorithmique ¹⁸⁹. La directive de l'UE relative au travail via une plateforme (2024) promeut le

¹⁸² UNI Europa, «De nouvelles études montrent que 42% des syndicats négocient déjà sur l'IA et la gestion algorithmique dans l'économie des services», 15 mars 2024.

¹⁸³ UNI Global Union, *Algorithmic Management: Opportunities for Collective Action – A Guide for Workers and Unions*, 2023; voir également UNI Europa, Friedrich-Ebert-Stiftung et WageIndicator, «Une base de données sur l'IA et la gestion algorithmique dans les conventions collectives», 15 mars 2024.

¹⁸⁴ Abraha Halefom, «Navigating Workers' Data Rights in the Digital Age: A Historical, Current, and Future Perspective on Workers' Data Protection», ILO Working Paper 149, 2025.

¹⁸⁵ Deutsche Telekom, «Artificial Intelligence at Deutsche Telekom», 7 décembre 2023.

¹⁸⁶ OIT, *Procès-verbaux de la 350^e session du Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, GB.350/PV, 2024; GB.350/INS/2/1/Décision.

¹⁸⁷ Forsyth et McCrystal, «Collective Bargaining and Collective Action in the Platform Economy».

¹⁸⁸ OIT, «Platform Work Associations and the Platform Workers Act in Singapore: The Role of Trade Unions», ILO Brief, juin 2025.

¹⁸⁹ Angel M. Caballero, «New regulations on Platform Work: Fragmented Responses to Issues of Work Fragmentation», *Capital & Class* 49, No. 2 (2024): 183-190.

dialogue social et enjoint aux plateformes de travail de garantir la transparence des systèmes automatisés de surveillance et de prise de décision ¹⁹⁰.

- 146.** En Jordanie, le Bureau a aidé à la formulation de recommandations visant à promouvoir le travail décent dans l'économie des plateformes, y compris l'établissement d'un comité national du dialogue social chargé de coordonner les échanges entre les parties prenantes de ce secteur et l'examen des réformes législatives concernant le travail et la sécurité sociale. À la suite d'un atelier tripartite organisé avec l'appui du BIT, l'Arménie a lancé une étude complète sur les conditions de travail des travailleurs des plateformes et leur accès au travail décent. Au Pérou, des propositions de modifications législatives faites par le gouvernement concernant le travail via des plateformes ont été examinées dans le cadre d'un dialogue tripartite éclairé par des contributions techniques du Bureau. Le Brésil a créé un groupe de travail tripartite chargé d'élaborer des propositions réglementaires complètes sur les activités des plateformes numériques. En Colombie, les pouvoirs publics ont facilité la conclusion d'un accord entre une grande plateforme numérique et un syndicat de livreurs, qui reconnaît officiellement ledit syndicat et établit un montant minimum de paiement par livraison ainsi que des montants supplémentaires en fonction des kilomètres parcourus.
- 147.** Les approches réglementaires des relations professionnelles dans l'économie des plateformes varient selon les pays. Par exemple, le Chili et la Nouvelle-Zélande ont adopté des cadres assez simples et établi des dispositions de base concernant les négociations collectives. Ces cadres n'obligent pas les parties à prendre part à la négociation, et peuvent donc être mis en œuvre avec souplesse. À l'inverse, la France a introduit des régimes formels qui imposent la tenue de négociations collectives sur des thèmes convenus par les parties et reconnaissent le droit des travailleurs indépendants des plateformes de mener des actions organisées. Avec la création d'une nouvelle catégorie de travailleurs «assimilés aux salariés», l'Australie a facilité la négociation collective, en particulier dans les secteurs de la livraison et du transport, tout en maintenant un cadre volontaire dans les négociations ¹⁹¹.

Une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous

- 148.** À sa 111^e session (2023), la Conférence a adopté une Résolution concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, qui souligne le rôle central du dialogue social dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques. Le Bureau a encouragé les discussions sur une transition juste, les évaluations concernant les emplois verts et la prise en compte des priorités du marché du travail dans les transitions environnementale et énergétique (Côte d'Ivoire, Kirghizistan et Nigéria). Cependant, dans certains contextes, le potentiel des institutions nationales de dialogue social n'a pas été pleinement exploité et l'implication des partenaires sociaux n'est toujours pas systématique. En 2024, à la Conférence de Hambourg sur le développement durable, le Bureau a signé, en collaboration avec le gouvernement allemand et les partenaires sociaux, l'appel à l'action intitulé «Favoriser le dialogue social pour une transition juste vers une économie résiliente à faible émission de carbone», qui souligne l'importance du dialogue social pour concilier la compétitivité économique, les ambitions environnementales et la protection sociale. Le Bureau a aussi joué un rôle actif dans les processus multilatéraux; en participant à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), y compris au programme de travail sur la transition juste établi à la 27^e Conférence des Parties à la CCNUCC (COP27), il a facilité la participation des mandants

¹⁹⁰ Journal officiel de l'Union européenne, Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, PE/89/2024/REV/1, 2024.

¹⁹¹ Gouvernement de l'Australie, médiateur pour le travail équitable, «Employee-like Workers», 2024.

tripartites aux discussions consacrées aux conséquences attendues sur les marchés du travail, au développement des compétences, au financement et à la protection sociale dans le contexte de la politique climatique.

- 149.** Des évolutions positives témoignent du potentiel du dialogue social. En 2025, le Suriname a établi un comité national de dialogue social sur la transition juste chargé d'examiner les priorités en matière d'emploi et de protection sociale dans le cadre de la préparation de la troisième contribution déterminée au niveau national au titre de l'Accord de Paris. En Uruguay, le dialogue social a contribué à l'élaboration d'une feuille de route sur une transition énergétique durable favorable à l'emploi, à l'égalité des genres et à la compétitivité. En Jamaïque, la PSOJ (Private Sector Organisation of Jamaica) et des groupements sectoriels d'entreprises ont activement participé à la préparation de la troisième contribution déterminée au niveau national et de la stratégie sur la résilience face aux changements climatiques et la réduction à long terme des émissions, notamment dans les secteurs du tourisme, de la construction et des services énergétiques. En 2025, le Ghana a publié un communiqué tripartite dans lequel il s'engageait à intégrer dans sa troisième contribution déterminée au niveau national les principes d'une transition juste, notamment la promotion d'une économie verte et circulaire, le développement des compétences, l'égalité des genres et la durabilité des entreprises. En Afrique du Sud, la Commission présidentielle sur le climat et le NEDLAC offrent des espaces de dialogue sur la législation du travail, les politiques climatiques et la mise en œuvre du plan d'investissement national pour une transition énergétique juste à différents niveaux. En Indonésie, des consultations tripartites soutenues par le Bureau ont contribué à l'inclusion des principes d'une transition juste dans les stratégies en matière d'emplois verts et le programme national de développement des compétences.
- 150.** Des conventions collectives conclues en entreprise ou au niveau sectoriel dans l'industrie automobile, les transports publics et le secteur de l'énergie montrent également comment la négociation collective peut répondre aux préoccupations des travailleurs tout en faisant progresser les objectifs environnementaux – des bonnes pratiques ont notamment été recensées en Allemagne, au Chili, au Ghana, en Inde, en République de Corée et au Royaume-Uni. En Allemagne, par exemple, une convention collective couvrant 8 000 travailleurs a été signée dans le secteur du lignite pour prévenir les licenciements, offrir des possibilités de reconversion et maintenir les programmes d'apprentissage pendant la transition visant à sortir de la production de charbon ¹⁹².

Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

- 151.** À sa 113^e session (2025), la Conférence a tenu une discussion générale sur les approches innovantes pour remédier à l'informalité et promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent. Le document final qui en a résulté reconnaît qu'un dialogue social inclusif est à la fois une condition préalable pour lutter contre l'informalité et un enseignement clé retiré des dix années de mise en œuvre de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. L'informalité faisait également partie des thèmes traités dans les conclusions de la discussion récurrente de 2023 sur la protection des travailleurs, de la discussion récurrente de 2024 sur les principes et droits fondamentaux au travail et de la discussion générale de 2024 sur le travail décent et l'économie du soin.
- 152.** La recommandation n° 204 établit que les droits fondamentaux doivent être réalisés pour les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle. Elle appelle les autorités à avoir

¹⁹² Schmidt et Braga, «The Role of Collective Bargaining in Promoting Just Transitions».

recours à des mécanismes tripartites auxquels participent pleinement les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives qui devraient compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations représentatives dont les membres sont des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle. Cela est crucial pour les travailleurs indépendants, qui représentent près de 50 pour cent des travailleurs informels. Les conclusions de la discussion générale de 2025 ont renforcé ce cadre, en soulignant que les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle doivent avoir la possibilité d'exprimer leurs vues et de défendre leurs intérêts lorsque des décisions qui les concernent sont prises ¹⁹³. Ils doivent notamment pouvoir constituer des organisations, fédérations et confédérations de leur choix et s'y affilier, et avoir accès à des mécanismes de dialogue social.

- 153.** Malgré ces avancées, la majorité des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle continuent de se heurter à des obstacles importants lorsqu'ils tentent de participer au dialogue social. Souvent, les organisations qui les représentent ne sont pas formellement reconnues, ou des règles relatives à la représentativité limitent leur capacité à prendre part au dialogue. Des lacunes subsistent dans la couverture légale relative aux conventions n^{os} 87 et 98 et le manque de ressources financières et techniques restreint la participation, en particulier des petites unités économiques et des femmes.
- 154.** Pour renforcer le dialogue social dans l'économie informelle, le Bureau a élaboré et expérimenté un ensemble d'outils spécifiques en Inde, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Conçus pour servir de référence en matière d'organisation, ces outils, qui bénéficient d'un fort soutien des partenaires sociaux, ont depuis été ajustés pour être mis en œuvre au Népal, et il est envisagé de les utiliser dans d'autres pays d'Asie du Sud et de les adapter à d'autres régions. Le Bureau a également encouragé la participation effective au dialogue social pour faire en sorte que les travailleurs et entreprises informels aient accès à des stratégies de formalisation répondant à leurs besoins. Des actions sont notamment menées pour comprendre les ressorts de l'informalité, élaborer des stratégies de formalisation et mettre en œuvre des approches innovantes, en s'appuyant sur plus de 80 études diagnostiques. Depuis 2018, 66 stratégies ou plans d'action de formalisation nationaux, sectoriels ou ciblés ont été mis au point, majoritairement soutenus par les structures tripartites.
- 155.** Certaines organisations jouent un rôle direct dans le dialogue social tripartite, et c'est une voie qui pourrait être explorée plus avant. En Inde, l'Association des femmes travaillant à leur compte (SEWA) participe au dialogue social à plusieurs niveaux pour porter la voix des travailleurs indépendants et des travailleurs de l'économie informelle, notamment les femmes, et s'efforce de garantir à ses membres l'accès à un travail, à un revenu, à l'alimentation et à la sécurité sociale. L'Organisation namibienne du secteur informel (NISO) représente les travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle dans le cadre des négociations et du dialogue social tripartite, y compris par l'intermédiaire du groupe de travail national sur l'informalité, et elle a élaboré en 2021, avec d'autres parties prenantes, un code de conduite pour l'économie informelle fondé sur l'autoréglementation.
- 156.** La reconnaissance et le développement des compétences ont prouvé leur efficacité dans l'économie informelle et dans les actions de promotion de la formalisation. Par exemple, en 2021, le Bureau a aidé le ministère jamaïcain du Travail et de la Sécurité sociale à préparer le Plan d'action pour la transition vers la formalité dans les secteurs du travail domestique et de la pêche. Ce plan, qui reconnaît que la formation, le développement des compétences et la certification

¹⁹³ OIT, *Résultat de la discussion générale concernant les moyens de remédier à l'informalité et de promouvoir la transition vers la formalité en faveur du travail décent*, 2025, ILC.113/Compte rendu n° 7A, paragr. 11 des conclusions.

officielle permettent d'accroître le pouvoir de négociation des travailleurs domestiques et d'encourager l'affiliation et la participation au système de sécurité sociale, a été suivi de consultations multipartenaires, y compris avec le Syndicat des travailleurs domestiques de Jamaïque¹⁹⁴.

Mutations démographiques et travail domestique

- 157.** Les mutations démographiques transforment les marchés du travail et la demande de soin, et l'économie du soin, dont fait partie le travail domestique, devient de plus en plus importante pour la création d'emplois. Depuis l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, les organisations de travailleurs domestiques sont davantage représentées dans le dialogue social, du fait du développement des syndicats de travailleurs domestiques. Cette évolution répond à la prescription figurant dans la convention selon laquelle les organisations représentatives doivent être consultées lorsque des lois et politiques applicables au secteur sont adoptées. Depuis 2019, ces organisations ont encore accru leur intégration, y compris pendant la pandémie de COVID-19 durant laquelle elles ont orienté les mesures d'urgence dans certains pays, dont l'Argentine et le Pérou.
- 158.** En dépit de difficultés juridiques, sociales et pratiques, les travailleurs domestiques ont constitué des syndicats et, dans un nombre restreint mais croissant de cas, conclu des conventions collectives, lorsque des organisations d'employeurs de travailleurs domestiques représentatives existaient.
- 159.** Au Brésil, les travailleurs domestiques ont longtemps été privés du droit de constituer des syndicats et de conclure des conventions collectives. Ce n'est officiellement plus le cas depuis la ratification de la convention n° 189, l'amendement constitutionnel n° 72/2013 et la loi complémentaire n° 150/2015.
- 160.** Le Syndicat des travailleurs domestiques de l'État de São Paulo (STDMSP), affilié à la Fédération nationale des travailleurs domestiques (FENETRAD), et le Syndicat des employeurs de travailleurs domestiques de l'État de São Paulo (SEDESP) ont négocié leur première convention collective en 2016. La dernière convention conclue, pour la période 2025-26, fixe pour le secteur un salaire plancher supérieur au salaire minimum national, garantit l'égalité de droits pour les travailleurs domestiques migrants, qui peuvent notamment bénéficier d'un congé payé pour régulariser leur statut migratoire, et renforce les droits de représentation et l'égalité de traitement. Une étude du Bureau sur l'expérience de São Paulo, les résultats qu'elle a permis d'obtenir et les conditions nécessaires pour la reproduire, paraîtra en 2026.
- 161.** En Italie, une convention collective nationale sur les travailleurs domestiques, y compris migrants, a été conclue par des organisations d'employeurs et de travailleurs en 1974, puis renouvelée à plusieurs reprises, notamment en 2025. Cette convention prévoit la définition d'horaires de travail, des garanties en cas de maladie, la cotisation au régime de retraite, la protection de la maternité et le droit à des congés payés. Dans la version de 2025, le soutien parental a été amélioré, notamment avec la possibilité de prolonger le congé de maternité au-delà de la durée prévue par la loi et l'établissement du droit à un congé payé pour prendre soin de membres de la famille malades ou en situation de handicap. Le barème des salaires a été relevé, et l'indemnité additionnelle versée chaque mois aux travailleurs dont la formation ou les acquis de l'expérience

¹⁹⁴ OIT, *Le travail décent pour les travailleurs domestiques par le développement des compétences*, 2025; Simon Black et Lauren Marsh, «Achieving Decent Work for Domestic Workers in Jamaica: Progress and Prospects Seven Years After the Ratification of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)», Canada-Caribbean Institute, Brock University, 2023.

ont été certifiés par l'entité bilatérale rassemblant les partenaires sociaux du secteur a été multipliée quasiment par trois ¹⁹⁵.

- 162.** En France, les travailleurs domestiques sont couverts par la convention collective nationale de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, qui encourage la professionnalisation des travailleurs domestiques et facilite les processus d'enregistrement et de déclaration fiscale pour les employeurs. Le chapitre II de la convention est consacré à la prévention des risques en matière de SST, à la professionnalisation des salariés, aux activités sociales et culturelles, aux régimes de prévoyance et à l'indemnité contractuelle de départ volontaire à la retraite ¹⁹⁶. Des exemples de réglementation bipartite ou tripartite des conditions de travail des travailleurs domestiques existent aussi en Argentine, en Belgique ¹⁹⁷ et en Uruguay.
- 163.** D'importants défis demeurent. Dans certains pays, où des atteintes à la liberté d'association sont recensées, la reconnaissance et la participation au dialogue social sont difficiles ¹⁹⁸. Dans bien des contextes, la négociation collective est fortement entravée, l'un des principaux obstacles étant l'absence d'interlocuteurs employeurs. En Argentine et en Uruguay, la négociation tripartite a été possible lorsque les gouvernements ont invité des organisations représentant les ménages à s'exprimer au nom du secteur dans le cadre du dialogue social. Au niveau de l'UE, les partenaires sociaux du secteur du travail domestique et des services à la personne ou au sein des ménages attendent d'être officiellement reconnus pour participer au dialogue social dans le secteur.
- 164.** Le dialogue social est indispensable pour assurer une protection sociale et une protection des conditions de travail effectives et complètes. Le nombre et le pouvoir des organisations de travailleurs domestiques augmentent: 94 organisations, réparties dans 69 pays, sont désormais affiliées à la Fédération internationale des travailleurs domestiques (IDWF). De nouvelles organisations d'employeurs ont été créées dans ce secteur au Pakistan et au Zimbabwe. La poursuite du renforcement des capacités, du partage de connaissances et de l'apprentissage par les pairs peut permettre de reproduire et de soutenir les modèles de dialogue social, y compris la négociation collective, via les différents réseaux d'organisations et de connaissances.
- 165.** Face aux mutations démographiques, des réformes du développement des compétences et de la protection sociale doivent aussi être menées par la voie du dialogue social. Ainsi, les pactes sociaux tripartites, tels que ceux conclus au Chili, en Italie, en Slovénie, en République de Corée et au Zimbabwe, ont mis en lumière l'importance des organisations de travailleurs et d'employeurs dans la prise de décisions concernant les réformes de la protection sociale et des régimes de retraite, l'éducation et la formation, la réglementation du marché du travail et les politiques actives du marché du travail. Ces pactes montrent que le dialogue social peut permettre d'améliorer l'éducation et la formation professionnelle, de faciliter la transition de l'école vers le monde du travail, de lutter contre le chômage des jeunes, de chercher des moyens d'accroître les possibilités d'emploi pour les travailleurs âgés et d'orienter la modernisation des systèmes de protection sociale ¹⁹⁹.

¹⁹⁵ OIT, «[More Protection for Care Workers with the New Collective Agreement for the Domestic Work Sector](#)», 1^{er} novembre 2025.

¹⁹⁶ En France, trois conventions collectives sur le travail domestique sont applicables, selon que le travailleur est employé directement par un ménage, salarié d'une entreprise, ou placé par un intermédiaire à but non lucratif.

¹⁹⁷ En Belgique, la commission paritaire nationale n° 323 pour la gestion d'immeubles, les agents immobiliers et les travailleurs domestiques a récemment approuvé une nouvelle convention collective qui entrera en vigueur en 2026.

¹⁹⁸ OIT, *Les principes et droits fondamentaux au travail à la croisée des chemins*, parag. 25.

¹⁹⁹ OIT, «[Social Dialogue and the Future of Work](#)», Thematic Brief, 2020.

Migrations de main-d'œuvre

- 166.** Les migrations sont une composante essentielle des marchés du travail d'aujourd'hui, qui évolue parallèlement aux multiples transitions du monde du travail et se complexifie en raison de l'augmentation des déplacements forcés et des mouvements migratoires mixtes. Même si la migration offre des perspectives, beaucoup de travailleurs migrants demeurent exclus des processus de dialogue social. La surreprésentation des migrants dans l'économie informelle pose des problèmes de participation, ces derniers pouvant être confrontés à des obstacles pratiques, comme la barrière de la langue, ou à d'autres exclusions d'ordre social ou légal.
- 167.** Le Bureau a aidé les mandants à aborder de manière holistique le dialogue social, la migration équitable de la main-d'œuvre et le travail décent par l'intermédiaire de différents cadres et plateformes multilatéraux, encourageant ainsi la participation des partenaires sociaux à la gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre ²⁰⁰. Il a également apporté un soutien à des centres de ressources pour les travailleurs migrants, notamment au Mexique et en Jordanie et, via les programmes «TRIANGLE de l'ASEAN» et «Safe and Fair», au Cambodge, en Indonésie, en République démocratique populaire lao, en Malaisie et en Thaïlande. En 2022, l'organisation SUCOMM (*Sindicatos Unidos con México Moderno*) a lancé le centre de ressources pour les travailleurs migrants à Tijuana, qui fournit des services aux migrants, aux demandeurs d'asile, aux réfugiés et à leurs familles ²⁰¹. En 2019, la FITD, en partenariat avec le programme «Safe and Fair», a dispensé à des travailleurs domestiques migrants indonésiens en Malaisie une formation sur les migrations sûres, les droits des travailleurs et la violence à l'égard des femmes. Le groupe a constitué l'Association des travailleurs domestiques migrants indonésiens (PERTIMIG), qui en 2021 comptait 100 membres supplémentaires, avait tenu son premier congrès et adopté un plan de travail prévoyant des activités d'organisation des travailleurs migrants, de sensibilisation et de réseautage, des formations et des campagnes de communication ²⁰².
- 168.** Les innovations en matière de négociation collective introduites dans les zones frontalières de la Thaïlande montrent que de véritables progrès peuvent être accomplis en faveur des travailleurs migrants, malgré des cadres juridiques restrictifs. Dans des lieux de travail où les migrants représentent jusqu'à 90 pour cent de la main-d'œuvre, des conventions collectives négociées par les représentants des travailleurs migrants ont permis d'accroître le respect de la législation du travail et d'améliorer sensiblement les conditions de travail. Par exemple, une convention conclue en 2024 dans une usine d'électronique prévoyait la mise à disposition d'interprètes et de transports sanitaires, la prise en charge des frais médicaux liés au travail, la création d'un poste de secours géré par une infirmière, la protection contre les licenciements liés à la perte des documents officiels et une aide de l'employeur au renouvellement de ces documents. Une autre convention collective, conclue dans une usine de confection, prévoyait la mise à disposition d'équipements de protection individuelle, l'atténuation des risques de SST liés au bâtiment et au matériel, la fourniture d'eau potable et le nettoyage régulier des sanitaires.
- 169.** Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles peuvent contribuer à aligner les politiques en matière de migration de main-d'œuvre sur les besoins du marché du travail national, qui évoluent selon les secteurs et les cycles économiques. Certaines de ces organisations ont pris part aux processus de dialogue social, mais il est encore possible de renforcer leur participation. Par exemple, les conclusions d'une étude indiquent que, en Afrique, elles n'ont pas

²⁰⁰ OIT, «Le dialogue social pour la gouvernance des migrations de main-d'œuvre», Note d'information de l'OIT, février 2025.

²⁰¹ OIT, *The Resource Centre for Migrant Workers in Tijuana, Mexico*, 2023.

²⁰² Leo Bernardo Villar et Pong-Sul Ahn, «Trade Union-led Migrant Worker Resource Centres in ASEAN and Jordan: Case Studies for Protecting and Organizing Migrant Workers», Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, 2022.

été suffisamment impliquées dans les politiques de recrutement transfrontalier et les accords bilatéraux relatifs aux migrations de main-d'œuvre – 61 pour cent des organisations d'employeurs ont déclaré n'avoir pas participé²⁰³. Cela tient en partie à l'absence d'une approche mobilisant l'ensemble des pouvoirs publics. La politique migratoire est parfois gérée par plusieurs ministères, de sorte que différents interlocuteurs interviennent lors des négociations. Certaines organisations d'employeurs et associations professionnelles ont participé à des réunions de consultation, à des cours de formation ou à la formalisation de codes de conduite pour les agences d'emploi, démontrant leur rôle dans la promotion d'un recrutement responsable et équitable et ouvrant de nouvelles perspectives pour l'amélioration de la participation.

- 170.** Pour les populations déplacées, en particulier les réfugiés, l'accès au travail décent est crucial. Un dialogue social mené à l'aune de la recommandation n° 205 et des principes directeurs sur l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force, que l'OIT a publiés en 2016, est à la base de l'élaboration des politiques établies en réponse à cette problématique²⁰⁴. Par conséquent, le Bureau déploie des efforts croissants pour mettre le dialogue social au service de politiques inclusives du marché du travail, du travail décent et de solutions durables, notamment par le biais du Partenariat visant à améliorer les perspectives des personnes déplacées de force et des communautés d'accueil (PROSPECTS). On observe l'émergence d'approches évolutives, qui tirent parti de la transition numérique pour promouvoir le développement des compétences et l'entrepreneuriat grâce au dialogue social: une illustration en est fournie par la communauté de pratique sur les emplois et les compétences numériques, qui bénéficie de l'appui de l'OIT et a été lancée en 2023. Au Kenya, cette plateforme a permis de renforcer la coordination des politiques et les stratégies nationales, de recenser les lacunes dans la réglementation et de faire progresser les réformes, de manière à combler les fractures numériques qui existent dans les domaines de l'entrepreneuriat, de l'inclusion et du genre. Cette initiative a été reproduite en Ouganda par la Fédération des employeurs ougandais et devrait être mise en œuvre en Éthiopie.

Répondre aux situations de crise

- 171.** Face aux conflits, aux catastrophes climatiques et aux crises sanitaires, dont la fréquence et la gravité ne cessent d'augmenter, l'assistance technique du BIT est de plus en plus nécessaire pour favoriser la bonne mise en œuvre de la recommandation n° 205 et promouvoir l'emploi et le travail décent dans les domaines interdépendants de l'action humanitaire, du développement et de la paix. La recommandation traite du rôle d'un dialogue social inclusif et de la participation effective des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives à la conception, l'adoption et l'examen des mesures prises tout au long du cycle de gestion des crises. Même s'il n'existe pas de modèle universel, l'Étude d'ensemble de 2026 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience met en évidence l'importance d'instaurer un environnement favorable dans lequel le dialogue social peut répondre efficacement aux différents défis²⁰⁵.
- 172.** Dans les États arabes, le dialogue social est au cœur de l'action menée par l'OIT pour renforcer la coopération, la collaboration et la coordination dans les domaines interdépendants de l'action humanitaire, du développement et de la paix. Cette démarche a progressé grâce aux échanges permanents avec les partenaires sociaux, notamment lors d'un atelier tripartite organisé à Amman en 2024 sur le travail décent dans les situations de fragilité, dont les participants venaient

²⁰³ OIT, *Guide des organisations d'employeurs sur la promotion de la gouvernance des migrations de main d'oeuvre en Afrique*, 2021.

²⁰⁴ OIT, *Principes directeurs: Accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force*, 2016.

²⁰⁵ OIT, *Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, General Survey concerning Recommendation No. 205.

d'Iraq, de Jordanie, du Liban, de l'État de Palestine et du Yémen. À cette occasion, il a été souligné que la participation effective des partenaires sociaux améliorerait l'appropriation des programmes, en ce qu'elle permettait à la fois d'aligner les mesures urgentes de réponse à la crise et les priorités de développement à long terme et de s'attaquer aux causes structurelles des conflits, comme le chômage ou l'inadéquation de la protection sociale.

- 173.** À Sri Lanka, des efforts sont déployés dans le cadre du projet «Social Dialogue for Peace and Crisis Prevention» pour mettre en place des mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail qui accordent une place importante à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail. La crise économique, qui s'est aggravée après la pandémie de COVID-19, a entraîné une prise de conscience de la nécessité d'améliorer l'efficacité et l'efficience de la fonction publique. Des grèves fréquentes ont fortement perturbé les activités du secteur public, poussant le gouvernement à créer des comités de coopération sur le lieu de travail dans les secteurs prioritaires tels que les transports publics, la santé, l'énergie, les postes et télécommunications et les ports. La mission de ces comités est d'améliorer les relations entre la direction et les travailleurs, en prévenant et en limitant les conflits. Cette initiative est complétée par des lignes directrices en matière de traitement des plaintes, élaborées avec la Fédération des employeurs de Ceylan, et l'établissement de cadres sectoriels de négociation collective.
- 174.** En Haïti, malgré de graves violences liées aux gangs et des tensions qui ont limité l'accès physique aux lieux de travail, le programme Better Work a assuré le maintien du dialogue social à l'aide de méthodes de participation hybrides. Il a établi un espace de dialogue tripartite régional dans le nord-est et un mécanisme sectoriel de traitement des plaintes grâce auquel plus de 26 000 travailleurs du secteur de la confection ont pu accéder à des procédures de règlement des conflits, démontrant ainsi qu'une collaboration tripartite soutenue pouvait préserver la gouvernance sur le lieu de travail et protéger les droits des travailleurs, même dans des conditions difficiles.

3.2.4. Promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement et l'exercice effectif d'une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme

Chaînes d'approvisionnement, diligence raisonnable et approches sectorielles

- 175.** Les évolutions récentes concernant la conduite responsable des entreprises et la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme ont ouvert de nouvelles voies de dialogue social pertinentes pour les chaînes d'approvisionnement. La mise à jour de 2017 de la Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales) met en exergue le rôle essentiel de la liberté syndicale et du droit de négociation collective ainsi que des relations professionnelles et du dialogue social, dans le processus de diligence raisonnable ²⁰⁶. La Stratégie de l'OIT sur la réalisation du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement de 2023 ²⁰⁷ reconnaît que les mandants tripartites contribuent grandement à l'amélioration de la durabilité des interventions menées pour s'attaquer aux causes profondes des déficits de travail décent et aux facteurs qui les aggravent. La liberté d'association et le droit de négociation collective sont considérés comme indispensables à un dialogue social pleinement abouti, lequel joue à son tour un rôle crucial dans la promotion de la justice sociale et des principes énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies

²⁰⁶ OIT, Déclaration sur les entreprises multinationales, 2017, paragr. 10 e).

²⁰⁷ GB.347/INS/8.

relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et dans la Déclaration sur les entreprises multinationales.

- 176.** Le dialogue social a été utilisé pour faire évoluer la réglementation en matière de conformité et de pratiques commerciales responsables, tout en améliorant la collaboration entre les entreprises multinationales et les parties prenantes à l'échelle nationale ²⁰⁸. Il a joué un rôle clé dans l'établissement, le suivi et le renouvellement des accords d'entreprise transnationaux, lesquels contiennent des engagements forts en faveur du respect des principes et droits fondamentaux au travail et prévoient de plus en plus l'exercice d'une diligence raisonnable, l'accès à des voies de recours et la gestion des multiples transitions. La base de connaissances de l'OIT sur le dialogue social transnational ²⁰⁹ contient 338 accords d'entreprise transnationaux, dont 61 ont été enregistrés entre 2019 et 2024. Ces accords offrent des leviers ouvrant la voie à un dialogue social sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, notamment en formalisant le rôle des représentants des travailleurs dans les structures de gouvernance, comme le fait le comité mondial de dialogue sur la responsabilité sociale et environnementale créé au titre de l'accord-cadre mondial EDF-IndustriALL-PSI ²¹⁰. Plus récemment, un accord conclu avec IndustriALL a établi un mécanisme contraignant d'accès à des voies de recours et a reconnu le droit à la représentation syndicale des travailleurs de l'habillement cherchant à obtenir réparation dans six pays de la chaîne d'approvisionnement de PVH Corp.
- 177.** Le projet HRDD4DW sur le devoir de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à l'appui du travail décent (2024-2028) est consacré à l'élaboration de ressources, d'outils et de formations à l'échelle internationale pour aider les mandants tripartites de l'OIT à renforcer leurs capacités dans la dimension du travail qui concerne la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, en vue d'améliorer l'efficacité et l'inclusivité des processus. Dans la région de l'Asie et du Pacifique, le projet pour des chaînes d'approvisionnement résilientes, inclusives et durables (RISSC) a stimulé le dialogue social dans certaines chaînes d'approvisionnement de différents pays, à savoir l'automobile en Thaïlande, l'électronique en Indonésie et l'aquaculture aux Philippines. La collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs a abouti à un accord non contraignant sur l'établissement d'un mécanisme permanent de dialogue social et du premier ensemble d'outils sur le dialogue social et la diligence raisonnable dans l'industrie automobile thaïlandaise.
- 178.** Dans la région des Amériques, au titre de la phase II du projet UE-OIT-OCDE-HCDH visant à promouvoir une conduite responsable des entreprises en Amérique latine et dans les Caraïbes (RBCLAC), des organisations d'employeurs et des associations professionnelles ont reçu un soutien pour élaborer des feuilles de route sur le renforcement des pratiques de diligence raisonnable axées sur le dialogue social, dans plus de 200 entreprises des secteurs minier et agricole en Argentine, au Brésil, au Chili, au Costa Rica, au Mexique et au Pérou. En 2025, le Centre de Turin a organisé avec succès la première Université d'été sur le dialogue social et les relations professionnelles, qui était axée sur la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et à la manière dont le dialogue social pouvait aider les entreprises à identifier, atténuer et prévenir les incidences négatives sur les droits de l'homme.
- 179.** Dans les secteurs et chaînes d'approvisionnement d'importance stratégique de différents États Membres, le dialogue social a sensiblement progressé, avec l'appui du Bureau. Dans le cadre d'une initiative historique menée en Inde avec le soutien de l'OIT, des organisations d'employeurs

²⁰⁸ OIT, *Rapport sur le dialogue social 2024*.

²⁰⁹ Voir OIT, «*Cross-Border Social Dialogue*».

²¹⁰ OIT, «*2025-2030 Global Framework Agreement on EDF Group's Corporate Social and Environmental Responsibility*».

et de travailleurs ont établi une feuille de route conjointe pour promouvoir la conduite responsable des entreprises et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Dans le secteur indonésien de l'huile de palme, le dialogue social a été renforcé grâce à l'établissement du Réseau pour l'emploi dans le secteur de l'huile de palme durable (Jagasawitan), un organisme bipartite volontaire qui a mis en place une plateforme de traitement des plaintes basée sur l'IA et facilité l'échange de bonnes pratiques tirées des conventions collectives récentes. Aux Philippines, des conseils du travail tripartites ont été créés dans les secteurs de la banane, de la pêche et de l'extraction minière afin d'encourager la collaboration et la communication, parallèlement à un système de suivi national.

- 180.** Le dialogue social tripartite a également démontré son efficacité dans le secteur colombien du café, où une approche sectorielle a été adoptée pour relever les défis liés à la productivité et au travail décent dans la chaîne d'approvisionnement du café. L'initiative, soutenue par l'OIT, a produit des résultats notables, par exemple l'Accord formel sur la compétitivité du secteur du café à Huila (2023-2039) qui a institutionnalisé le dialogue social, la certification des compétences professionnelles de plus de 1 200 cueilleurs de café, dont 37 pour cent de femmes, et la formalisation de travailleurs informels. Le modèle peut s'adapter aux contextes ruraux tout en préservant les principes tripartites, ce qui montre qu'un dialogue structuré peut permettre des améliorations aussi bien pour les travailleurs que pour les secteurs clés de l'économie.
- 181.** Des interventions sectorielles ont permis d'améliorer les salaires, les conditions de travail et la protection sociale des travailleurs migrants. Par exemple, le Laboratoire d'accélération 8.7 de l'OIT a facilité la transformation du secteur de la pêche maritime commerciale au Ghana, notamment avec la création d'un comité tripartite chargé de s'attaquer aux déficits de travail décent. En l'espace d'un an, cette initiative a permis les avancées suivantes: reconnaissance du Syndicat national des marins, des travailleurs des ports et des travailleurs assimilés par les entreprises de pêche disposées à négocier avec ce dernier; augmentation des salaires des pêcheurs; introduction, pour le personnel des navires de pêche individuels, d'exigences concernant le travail, la formation de base en matière de sécurité et le certificat médical d'aptitude; normes minimales concernant les équipements de protection individuelle sur les navires de pêche; et conduite d'inspections complètes sur les conditions de vie et de travail par l'Autorité maritime du Ghana.
- 182.** Le programme Better Work a permis de nouer une collaboration avec des organisations de travailleurs et d'employeurs et des représentants gouvernementaux dans le secteur de la confection à l'échelle mondiale, notamment avec des administrations et inspections du travail, pour promouvoir le dialogue social dans les usines et au niveau sectoriel. Il a donné lieu à 8 476 évaluations de la conformité entre 2019 et 2024. Il a également permis le lancement d'activités en Éthiopie, via le programme «One ILO-SIRAYE» (Une seule OIT au service du travail décent et d'une industrialisation inclusive), ainsi qu'à Madagascar, au Pakistan, à Sri Lanka et en Ouzbékistan.
- 183.** Le programme SIRAYE a aidé plus de 40 usines de confection à mettre en place des comités de SST et des commissions d'examen des plaintes pour respecter la législation. Dans les parcs industriels, le taux de syndicalisation a augmenté, les relations professionnelles se sont améliorées, et un mécanisme de traitement des plaintes a été instauré pour la première fois au niveau d'un parc. D'après une étude d'impact indépendante, les entreprises participant au programme sont plus susceptibles d'être dotées d'un syndicat que les autres, l'accès au mécanisme de traitement des plaintes a augmenté de 37 points de pourcentage et le taux de règlement des conflits a presque doublé (passant de 28 à 55 pour cent), tandis que le nombre de

licenciements abusifs a diminué dans les entreprises participantes et a augmenté dans les autres ²¹¹.

- 184.** D'après des recherches universitaires, les usines participant au programme Better Work Bangladesh voient augmenter le nombre et le volume des commandes passées par les acheteurs. Des données factuelles montrent que, pendant la période suivant l'inscription au programme, les recettes d'exportation progressent de 55 pour cent et les volumes d'exportation sont supérieurs de 50 pour cent à ceux des usines qui ne participent pas au programme. L'analyse des données douanières indique également que, outre l'augmentation du nombre d'acheteurs et du volume des commandes, ces usines gagnent en moyenne une prime de 5 pour cent sur le prix des produits à l'exportation, si l'on tient compte des variables de confusion ²¹².

Commerce et investissement

- 185.** Compte tenu de sa contribution potentielle à la création d'emplois, à la croissance économique et à la stabilité de la société, le commerce est un thème important que les partenaires sociaux doivent aborder dans le cadre du dialogue social. L'inclusion de dispositions relatives au travail dans les accords commerciaux peut favoriser le dialogue social, par l'établissement ou le renforcement de mécanismes facilitant la collaboration entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans le contexte de la mise en œuvre des engagements en matière de travail. Entre 2019 et 2025, 84 accords commerciaux bilatéraux et régionaux sont entrés en vigueur, dont la moitié incluait des dispositions relatives au travail. Environ 20 pour cent des accords contenant des dispositions en matière de travail notifiés à l'Organisation mondiale du commerce sont des accords Sud-Sud, tandis que plus de 70 pour cent de ces accords prévoient des engagements en lien avec la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Environ 37 pour cent des accords prévoient la création de groupes consultatifs nationaux et, dans 90 pour cent des cas, ces groupes doivent garantir une représentation équilibrée des travailleurs et des employeurs; 86 pour cent des accords disposent que des comités, des conseils ou des organes analogues doivent être établis et la moitié d'entre eux mentionne explicitement la participation des partenaires sociaux ²¹³.
- 186.** Nombre de ces accords prévoient des mécanismes formels de dialogue ou de coopération faisant intervenir les organisations d'employeurs et de travailleurs, les partenaires sociaux apportant leur expertise technique pendant la mise en œuvre ²¹⁴. Tel est fréquemment le cas dans les accords commerciaux conclus par le Canada, l'UE et les États-Unis, souvent via la création de groupes consultatifs nationaux (ou internes). Les accords commerciaux des États-Unis prévoient des conseils bilatéraux du travail, qui sont des forums d'échange sur des questions d'intérêt commun organisant notamment des sessions ouvertes au public. Au niveau fédéral, le Comité consultatif du travail sur les négociations commerciales et la politique commerciale fournit au représentant des États-Unis pour les questions commerciales et à la secrétaire au Travail des États-Unis des conseils sur les objectifs et les positions de négociation, le fonctionnement des accords existants

²¹¹ Carlos Oya et Florian Schaefer, «ONEILO-SIRAYE Programme Ethiopia: Evaluation Report», SOAS Global Development, Research report No. 1, London: SOAS University of London, 2024.

²¹² Programme Better Work OIT-SFI, *The Impact of Better Work Bangladesh: Legacy through a Decade (2014–2023)*, 2024; Julia Cajal Grossi, Rocco Macchiavello et Canyon Keanu Can, *Is Better Work better? Evidence from the Garment Sector in Bangladesh*, Institut de hautes études internationales et du développement, Genève, 2022.

²¹³ OIT, «[Labour Provisions in Trade Agreements Hub](#)».

²¹⁴ Marva Corley-Coulibaly, Gaia Grasselli et Ira Postolachi, «Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements», dans *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, dir. de publication Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert et Pelin Sekerler Richiardi (OIT, 2023), 30-66.

et l'élaboration, la mise en œuvre et l'administration de la politique commerciale ²¹⁵. Dans le cas des accords commerciaux de l'UE, le dialogue se déroule non seulement au niveau national au sein de comités, de forums et de groupes consultatifs nationaux, mais également au niveau transnational sur des thèmes tels que la responsabilité sociale des entreprises et les principes et droits fondamentaux au travail.

- 187.** L'accord de libre-échange entre l'UE et la République de Corée, par exemple, illustre à la fois les possibilités et les problèmes associés aux mécanismes de dialogue social dans les accords commerciaux. En 2018, l'UE a engagé une procédure officielle de conflit du travail, ce qui a conduit à d'importantes réformes et à la ratification des conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 par la République de Corée. Néanmoins, cette expérience a fait apparaître des défis de taille, notamment des approches divergentes du dialogue social et la nécessité d'une appropriation collective par l'implication précoce et continue des parties prenantes ²¹⁶. Depuis novembre 2020, la Commission européenne a renforcé son processus de réception et d'évaluation des plaintes en mettant en place le point d'entrée unique, qui permet à toute personne ou organisation de déposer une plainte. Le Parlement européen et le Conseil ont récemment trouvé un accord provisoire sur l'ajout des conventions n^{os} 81 et 144 à la liste des traités internationaux que les pays doivent ratifier s'ils souhaitent bénéficier de préférences commerciales au titre du système de préférences généralisées (SPG) à compter de janvier 2027 ²¹⁷.
- 188.** Le Bureau a soutenu le renforcement de l'environnement, des mécanismes et des processus favorables au dialogue social par le biais d'activités de coopération pour le développement et d'assistance technique. Par exemple, l'initiative «Trade for Decent Work» a aidé des États Membres bénéficiaires du SPG, comme le Bangladesh, la Mongolie, le Myanmar et les Philippines, ou partie à un accord commercial, comme le Viet Nam, à ratifier les conventions fondamentales, à réformer la législation du travail et à améliorer les mécanismes de contrôle de l'application ²¹⁸.
- 189.** L'accord États-Unis-Mexique-Canada (ACEUM) contient plusieurs dispositions novatrices en matière de travail, notamment un mécanisme de réaction rapide applicable à des installations particulières pour remédier aux violations alléguées de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Des travaux de recherche semblent indiquer que, dans de nombreux cas, ce mécanisme a contribué à répondre aux allégations de violations formulées par les travailleurs et les syndicats dans des installations particulières ²¹⁹. Après l'entrée en vigueur de l'ACEUM, le Bureau a mené des missions d'observation à la demande du gouvernement mexicain, en collaboration avec les partenaires sociaux. Ces missions ont révélé un besoin de renforcer le respect des principes des conventions n^{os} 87 et 98, notamment par une meilleure compréhension des principes de non-ingérence, la mise à disposition d'infrastructures pour les représentants des organisations de travailleurs et la clarification des liens entre la coopération sur le lieu de travail

²¹⁵ Office of the United States Trade Representative, «Labor Advisory Committee for Trade Negotiations and Trade Policy Charter».

²¹⁶ Corley-Coulibaly, Grasselli et Postolachi «Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements».

²¹⁷ UE, «Provisional Agreement on the New GSP regulation», 2025.

²¹⁸ Karen Curtis et Elizabeth Echeverría Manrique, «The ILO's Support on Labour Commitments in Trade Agreements», dans *Integrating Trade and Decent Work: Has Trade Led to Better Jobs? Findings Based on the ILO's Decent Work Indicators, Volume 1*, dir. de publication Marva Corley-Coulibaly, Pelin Sekerler Richiardi et Franz Christian Ebert, (OIT, 2023) 314-345; Corley-Coulibaly, Grasselli et Postolachi «Implementation of Labour Provisions under Canadian, European Union and United States Trade Agreements».

²¹⁹ Graciela Bensusán, «Labour Reforms in Mexico and International Trade Negotiations: From the North American Free Trade Agreement to the United States–Mexico–Canada Agreement» ([un résumé existe en français](#)), dans *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2*, dir. de publication Marva Corley-Coulibaly, Franz Christian Ebert et Pelin Sekerler Richiardi (OIT, 2023) 144-172.

et la négociation collective. Ces missions ont aussi mis en lumière l'importance de dispenser une formation ciblée en matière de négociation collective, aussi bien aux organisations d'employeurs et de travailleurs nouvellement créées qu'à celles qui existent déjà ²²⁰.

- 190.** Les accords sur le commerce et l'investissement mentionnent de plus en plus la conduite responsable des entreprises, citant fréquemment les cadres clés que sont les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, la Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales et les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales. En 2025, 15 accords faisaient référence à la Déclaration sur les entreprises multinationales. Cependant, des données antérieures suggèrent que seulement 27 pour cent des accords internationaux d'investissement abordent des questions liées au travail – il s'agit essentiellement de traités bilatéraux autorisant la tenue de consultations pour répondre aux préoccupations ²²¹. Même lorsque de telles dispositions existent, les mécanismes de suivi de la mise en œuvre et de règlement des conflits sont souvent insuffisants.
- 191.** Plusieurs institutions financières internationales ont adopté des mesures de sauvegarde applicables aux projets d'investissement, qui mentionnent souvent les principes et droits fondamentaux au travail. Ces mesures peuvent inclure à la fois un processus de diligence raisonnable et un mécanisme de traitement des plaintes pour l'examen des communications de tierces parties. Bien que cela constitue une avancée importante, la manière dont les institutions conçoivent et appliquent ces mesures reste très variable. Des lacunes persistent notamment en ce qui concerne la capacité de mise en œuvre et la couverture de la protection dans les différentes catégories de travailleurs ²²².

3.3. Enseignements tirés de l'action de l'OIT

- 192.** Les données factuelles présentées dans ce chapitre permettent de tirer plusieurs enseignements transversaux. Dans la mesure où il s'inscrit dans le long terme, le développement institutionnel du dialogue social requiert un soutien technique durable, qui transcende les délais associés aux projets individuels. Il est donc important de consacrer des ressources du budget ordinaire à des investissements stratégiques dans les fonctions essentielles du dialogue social. Certaines interventions ont été conçues autour d'actions ponctuelles et à court terme au lieu d'être fondées sur des stratégies durables, alors que leur planification devrait englober des réflexions à long terme et des approches intégrées. Une volonté politique soutenue des pouvoirs publics et un engagement véritable des partenaires sociaux sont des conditions essentielles pour amorcer des changements institutionnels durables et développer des pratiques de dialogue social efficaces.
- 193.** Il ressort des évaluations que le dialogue social a contribué à l'élaboration de cadres stratégiques intégrés, appréhendant simultanément les multiples droits fondamentaux grâce à une collaboration structurée ²²³. La programmation intégrée offre des possibilités, comme en témoigne le programme One-ILO SIRAYE mis en œuvre en Éthiopie. Dans ce cas, la coordination dans les différents domaines techniques de l'OIT a permis de mettre en commun l'expertise des multiples fonctions du Bureau, créant ainsi des synergies qui ont accru l'impact global du

²²⁰ Curtis et Echeverría Manrique, «The ILO's Support on Labour Commitments in Trade Agreements».

²²¹ Axel Marx et Pietro Mattioli, «Labour Rights Protection in International Investment Agreements: Evidence, Trends and Impact», dans *Integrating Trade and Decent Work: The Potential of Trade and Investment Policies to Address Labour Market Issues in Supply Chains, Volume 2* (OIT, 2023), 69-102.

²²² Franz Christian Ebert, «Labour Safeguards of International Financial Institutions: Can They Help to Avoid Violations of ILO Core Labour Standards?» *European Yearbook of International Economic Law 2019* (Springer International Publishing, 2020), 107-132.

²²³ OIT, *Synthesis Review 2019-25*.

programme. Les parties prenantes ont souligné l'importance de l'appropriation collective pour accomplir des progrès durables concernant les normes du travail.

- 194.** Il existe peu de données solides ou d'études approfondies mettant en relation le dialogue social et les autres résultats prioritaires du Bureau. Récemment, l'Organisation a demandé la réalisation d'une étude pour examiner la littérature existante, élaborer un cadre conceptuel et proposer des approches empiriques afin d'examiner les liens entre l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective, d'une part, et le travail forcé et le travail des enfants, d'autre part. Pour œuvrer en faveur du dialogue social, il est impératif de recenser efficacement les bonnes pratiques, d'intégrer les enseignements tirés dans la conception des interventions d'assistance technique et de consolider les données factuelles.
- 195.** En outre, le renforcement systématique de la capacité des mandants à participer véritablement aux processus de dialogue est crucial. Pour améliorer les capacités techniques, les approches les plus efficaces sont des approches globales qui s'appuient sur les résultats des organes de contrôle de l'OIT, rassemblent différents instruments et allient programmes de formation ciblés, boîtes à outils pratiques et activités conjointes visant à renforcer les capacités des partenaires sociaux en matière de développement organisationnel, de services et de participation à l'élaboration des politiques ²²⁴. L'apprentissage entre pairs, via des voyages d'étude et des échanges Sud-Sud, s'est avéré utile en permettant aux partenaires sociaux d'adapter les pratiques efficaces et d'établir des réseaux durables.
- 196.** Le renforcement des capacités nécessite une mobilisation dans la durée. S'ils ne disposent pas d'un suivi organisé et d'une aide à l'application pratique, les participants risquent de revenir aux pratiques antérieures. Les approches qui fonctionnent ancrent les méthodes de formation au sein des institutions nationales et intègrent le développement des capacités de dialogue dans les systèmes éducatifs formels, assurant ainsi la durabilité par l'appropriation nationale que par une dépendance prolongée vis-à-vis d'acteurs extérieurs.
- 197.** L'établissement de mécanismes de soutien par les pairs entre des pays rencontrant des difficultés analogues en matière de dialogue social permet le partage d'expériences et l'apprentissage mutuel. Cette démarche est particulièrement utile pour les États Membres qui cherchent à mettre en place des institutions nationales de dialogue social, notamment lorsqu'elle est associée à une approche que le Bureau a adaptée aux circonstances nationales. Il est plus intéressant pour les pays d'étudier le fonctionnement du dialogue social dans des contextes économiques et politiques analogues plutôt que d'adopter des modèles issus d'environnements institutionnels radicalement différents.
- 198.** La promotion du dialogue social requiert des supports et approches élaborés dans les langues locales, assortis d'un cadre adapté aux spécificités culturelles. La reconnaissance des vocabulaires locaux, si elle est faite avec tact et de manière inclusive, peut accroître la résonance et l'appropriation chez les parties prenantes. Le principe selon lequel chacun a droit à un salaire juste et à des conditions de travail et de vie décentes, la prévention de l'exploitation et l'idée que l'équité et la justice doivent prévaloir, qui font écho aux valeurs culturelles et religieuses, peuvent être invoqués de manière à soutenir un dialogue social inclusif et conforme aux normes internationales du travail. La méthode d'autoévaluation des institutions de dialogue social et l'outil d'autoévaluation de l'efficacité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail sont des approches innovantes qui favorisent l'appropriation et devraient être déployées de façon stratégique, avec des investissements soutenus.

²²⁴ OIT, *Synthesis Review 2019-25*.

- 199.** Lorsque les mécanismes de dialogue social sont bloqués, plusieurs stratégies ont démontré leur efficacité pour maintenir la participation. Les approches sectorielles peuvent permettre d'instaurer des environnements dépolitisés et centrés sur des défis spécifiques, comme tel a été le cas en Égypte où le processus de mise en œuvre de la convention du travail maritime, 2006, telle qu'amendée (MLC, 2006) a abouti à la création d'un comité tripartite permanent. Les processus liés aux plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable et d'autres cadres multilatéraux facilitent la contribution tripartite à l'élaboration des politiques nationales. Le fait de traiter en premier lieu des thèmes unificateurs peut favoriser le renforcement des capacités et permettre de s'attaquer ensuite à des questions plus délicates. Enfin, l'appui à un dialogue bipartite autonome peut conduire à une mobilisation tripartite, comme le démontrent les cadres mis en œuvre avec succès au Cameroun et en République démocratique du Congo. Grâce à sa crédibilité et à son exceptionnel pouvoir fédérateur, le Bureau est en mesure de jouer un rôle décisif dans la lutte contre les violations et la promotion d'un environnement favorable au dialogue social.

► Chapitre 4

Les partenaires sociaux dans un monde du travail en mutation

200. Le présent chapitre étudie la façon dont les organisations d'employeurs et de travailleurs s'adaptent pour devenir plus représentatives, plus inclusives et plus efficaces face aux transformations du monde du travail. Il présente les approches du renforcement organisationnel, les stratégies suivies pour représenter les groupes exclus et les conditions qui favorisent ou affaiblissent ces efforts. Les partenaires sociaux doivent trouver un équilibre stratégique entre servir leurs adhérents et en accroître le nombre, malgré des contraintes de ressources.

4.1. Défis et cadres en matière de représentativité

201. Un dialogue social efficace dépend fondamentalement de la légitimité, de l'indépendance et de la représentativité des organisations qui y participent, et de la qualité de cette participation. Ce principe est inscrit dans la Constitution de l'OIT, qui dispose que les délégués des employeurs et des travailleurs à la Conférence internationale du Travail devraient être désignés «d'accord avec les organisations professionnelles les plus représentatives soit des employeurs, soit des travailleurs du pays considéré, sous la réserve que de telles organisations existent»²²⁵.

202. Les conditions de représentativité varient selon la fonction concernée: par exemple, la participation à des conseils nationaux tripartites, des organes sectoriels ou des instances de dialogue thématique tels que les comités de SST; la négociation collective au niveau de l'entreprise, du secteur ou du pays; et les décisions relatives à l'extension des conventions collectives à des parties non signataires. Dans de nombreux contextes, le fait que des critères de représentativité clairs et définis par la loi existent uniquement pour la désignation d'un agent de négociation collective, et non pas pour ces buts distincts, peut nuire au dialogue social. Cela se manifeste différemment pour les organisations de travailleurs et pour les organisations d'employeurs, mais dans bien des cas, la participation effective en ressort affaiblie.

203. S'il n'y a pas de critères de représentativité transparents, ou si les critères existants sont modifiés unilatéralement, la participation des organisations d'employeurs peut se retrouver soumise à l'appréciation des pouvoirs publics²²⁶. Dans plusieurs pays, le gouvernement a le pouvoir discrétionnaire de sélectionner les représentants qui participeront aux mécanismes tripartites, ce qui donne lieu à des changements arbitraires reflétant des considérations politiques plutôt qu'une réelle représentation des intérêts des entreprises. Cette incertitude entame la capacité des organisations d'employeurs et des associations professionnelles à prendre librement et réellement part au dialogue social.

204. Les organisations de travailleurs sont confrontées à des problématiques similaires mais distinctes. Si la concurrence entre plusieurs centrales syndicales peut témoigner d'un pluralisme sain, elle donne aussi aux gouvernements la possibilité d'exploiter les divisions ou d'encourager la création d'organisations parallèles afin d'affaiblir la représentation. Dans certaines situations, les pouvoirs publics ont apporté leur soutien à de nouveaux syndicats ou associations qui n'avaient pas de vraie base d'adhérents ou fragmentaient la voix des travailleurs. L'émergence

²²⁵ Constitution de l'OIT, art. 3, paragr. 5.

²²⁶ OIT, *La liberté syndicale - Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, 2018, paragr. 542 et 1374.

d'organisations de travailleurs soutenues par les employeurs ou d'organisations non basées sur l'affiliation nuit encore davantage à la représentation. Les organes de contrôle de l'OIT ont souligné que de telles pratiques pouvaient être assimilées à des actes d'ingérence interdits par l'article 2 de la convention n° 98.

205. Pour relever ces défis, il faut disposer de cadres juridiques solides qui protègent l'indépendance des organisations tout en prévoyant des critères objectifs et précis pour l'obtention du statut d'organisation la plus représentative, ainsi que de mécanismes de recours gérés par un organisme indépendant et impartial. Les critères applicables sont susceptibles de varier selon l'objectif – consultation sur les politiques, négociation sectorielle ou négociation au niveau de l'entreprise. Les cadres juridiques devraient préserver la souveraineté des partenaires sociaux et veiller à ce que les structures tripartites reflètent la diversité et les intérêts de leurs mandants. Ils devraient être conformes aux conventions n° 87 et 98, qui garantissent le droit des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix, en protégeant leur liberté d'action ²²⁷ et en évitant toute ingérence ²²⁸. La recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960, expose les thèmes sur lesquels peuvent porter les activités de consultation et de coopération entre les parties et les moyens par lesquels elles doivent se dérouler, et rappelle l'importance du respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective. La convention n° 144 et la recommandation n° 152 détaillent ces principes et soulignent que les consultations devraient impliquer les autorités publiques et «les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs jouissant du droit à la liberté syndicale» ²²⁹, reconnaissant que la représentativité est un pilier de la participation effective des mandants tripartites.

4.2. Renforcement des capacités et élargissement de la portée des activités

206. La présente section est consacrée aux actions que mènent les organisations d'employeurs et de travailleurs, souvent avec l'appui du Bureau, pour renforcer leurs capacités et élargir la portée de leurs activités en vue de toucher des mandants sous-représentés. Elle met en lumière des initiatives prometteuses qui pourraient être mises en œuvre à plus grande échelle, reproduites ou adaptées dans différents contextes.

4.2.1. Organisations d'employeurs

207. Pour s'adapter aux transformations du monde du travail, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles font depuis longtemps appel à leurs capacités de souplesse et de résilience. Ces dernières années, trois considérations ont pris de l'importance, à savoir l'accélération de la transformation numérique, l'importance croissante de la résilience organisationnelle et la nécessité de participer plus activement au dialogue avec les pouvoirs publics. À cet égard, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles doivent répondre à un double impératif: celui de défendre de façon crédible et proactive l'instauration de cadres d'action favorables, tout en adaptant leurs structures internes, leurs capacités et leur offre de services pour rester pertinentes dans un secteur privé en mutation.

²²⁷ OIT, *La liberté syndicale - Compilation des décisions du Comité de la liberté syndicale*, sixième édition, paragr. 610 et 1583.

²²⁸ Convention n° 87, art. 3; convention n° 98, art. 3.

²²⁹ Convention n° 144, art. 1.

Égalité des genres

- 208.** Ces six dernières années, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont fait des progrès notables en matière de promotion de l'égalité des genres et de la diversité, obtenant des résultats positifs à la fois au niveau interne et dans leurs échanges avec les membres. Parmi ces organisations, environ 26 pour cent (contre 19 pour cent en 2017) sont dotées de conseils comprenant au moins 30 pour cent de femmes, et 30 pour cent sont dirigées par des femmes. Cela témoigne de leur capacité à initier les changements nécessaires et à aider les entreprises à tirer le meilleur parti de l'égalité des genres ²³⁰.
- 209.** En plus d'adapter leur fonctionnement interne, nombre de ces organisations ont encouragé l'égalité des genres et la diversité dans le secteur privé par le biais de leur services, notamment en apportant un soutien adapté aux associations de femmes d'affaires, en participant au dialogue social sur les questions relatives à l'égalité des genres et à la diversité, en menant des recherches et en défendant des cadres réglementaires favorables. Par exemple, au Canada, l'Association des employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) a participé en 2018 à des consultations préalables sur la législation et a organisé avec ses membres des groupes de travail en vue de l'élaboration de la loi sur l'équité salariale, facilitant ainsi le partage de connaissances. Après l'entrée en vigueur de la loi, l'association a œuvré avec ses membres à l'élaboration de plans d'équité salariale.
- 210.** Si certaines organisations d'employeurs et associations professionnelles ont fait des progrès considérables en matière d'égalité des genres et de diversité, en intégrant les principes connexes dans leur mode de fonctionnement, d'autres n'en sont qu'au début du chemin. Cette disparité a des conséquences importantes sur les actions de soutien, car les initiatives de renforcement des capacités doivent être adaptées aux besoins spécifiques de chaque organisation, l'objectif étant, à terme, de combler les écarts.

Transformation numérique et capacités technologiques

- 211.** La transformation technologique est devenue une question prioritaire. Les organisations d'employeurs mènent des initiatives numériques pour accroître les progrès économiques, mais restent confrontées à plusieurs obstacles. Dans les Amériques, par exemple, près des trois quarts des organisations d'employeurs et associations professionnelles (72 pour cent) se heurtent au coût prohibitif des solutions numériques, plus de la moitié d'entre elles (55 pour cent) peinent à trouver des plateformes adaptées à leurs besoins et près de la moitié d'entre elles (47 pour cent) rencontrent des problèmes de connectivité ²³¹.
- 212.** Malgré les défis qu'il soulève, le numérique permet d'améliorer la communication, l'accès à l'information et l'efficacité. Conscientes de cette réalité, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles sont nombreuses à avoir adopté des outils numériques. Par exemple, la Confédération générale des entreprises du Maroc a mis en œuvre avec succès des solutions numériques adaptées aux compétences techniques de ses membres, qui sont plus de 90 000. Pendant la pandémie, la Confédération des employeurs des Philippines a mis à profit les capacités numériques existantes pour dispenser des formations virtuelles et s'adapter au développement du télétravail. L'Association consultative des employeurs de Trinité-et-Tobago a expérimenté un modèle de fourniture de services à distance et a lancé une plateforme

²³⁰ OIT, «Les femmes et l'économie: 30 ans après la déclaration de Beijing», note d'information de l'OIT, mars 2025.

²³¹ OIT, *Where Do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*, Lima: OIT, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP), 2022, 29.

électronique pour dispenser des formations, favorisant ainsi la numérisation des services et la continuité des opérations.

- 213.** Pour soutenir la transition vers le numérique et l'acquisition de compétences en matière de gestion des données, le Bureau a mis à la disposition des organisations d'employeurs et des associations professionnelles un logiciel de gestion permettant de recueillir des informations sur les besoins de leurs membres, a publié des rapports spécifiques pour l'Amérique latine et les Caraïbes et a organisé des conférences régionales et des activités de renforcement des capacités, notamment en partenariat avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) ²³².

Développement des compétences

- 214.** Dans le contexte de la transformation technologique, des stratégies de transition juste et des suppressions d'emplois, le développement des compétences est devenu une priorité. Dans l'ensemble des régions, les déficits de compétences nuisent à la capacité des marchés du travail à stimuler la croissance de la productivité, l'innovation et la compétitivité. En réponse à l'inadéquation des compétences et aux suppressions d'emplois, les organisations d'employeurs redoublent d'efforts pour combler les déficits de compétences en encourageant l'amélioration de l'éducation et de la formation, en participant à la conception de partenariats sur la mobilité des compétences, ou en aidant les établissements d'enseignement et les employeurs à collaborer pour mettre en place des programmes fondés sur les besoins des employeurs et des dispositifs de micro-certification. En Ouganda, par exemple, la Fédération des employeurs a dirigé l'élaboration de la Politique d'enseignement et de formation techniques et professionnels (2019), établi le groupe de travail chargé de la mettre en œuvre et favorisé l'adoption d'une loi globale sur les compétences en 2024 ²³³. De plus en plus, les organisations d'employeurs et les associations professionnelles tentent d'aider leurs membres à améliorer leurs procédures de recrutement, souvent en adoptant une approche centrée sur les compétences. Par exemple, la Fédération nationale des employeurs de Singapour dispense une formation pratique sur la préparation et la conduite des entretiens, et utilise les méthodes de sélection les plus récentes pour améliorer les décisions de recrutement ²³⁴.

Durabilité et action en faveur d'une transition juste

- 215.** La promotion de la durabilité est également un thème prioritaire. Les entreprises, en particulier les PME, ont du mal à mettre en œuvre des pratiques durables car elles manquent de ressources et de compétences. Les organisations d'employeurs et les associations professionnelles ont un rôle important à jouer à cet égard, en comblant les déficits de connaissances et en aidant leurs membres à aborder les défis et les possibilités associés à la transition écologique. En défendant auprès des gouvernements des stratégies de transition juste tenant compte des besoins des entreprises, et en aidant les entreprises à mesurer leur empreinte carbone, à adopter des pratiques d'efficacité énergétique et à s'y retrouver dans le domaine de la finance verte, ces organisations ont intensifié leur engagement en faveur d'environnements propices aux entreprises durables.

²³² Par exemple, OIT, *Where do Business Organisations Stand on the Road to Digitalisation? A Look at Latin America*; Linda Vega Orozco, *Digitalization to Support the Transformation of EBMOs as Data-driven Organizations in the Caribbean*, Port-of-Spain: Bureau international du Travail, 2023.

²³³ OIT, *Advocacy and Lobbying Guide: Tools and Best Practices for Employer and Business Membership Organizations*, 2025, 93.

²³⁴ Fédération nationale des employeurs de Singapour, «*Plan and Conduct Interviews to Facilitate Hiring Decisions (SW HR)*» et «*Effective Interviewing Skills*».

216. Plusieurs bonnes pratiques méritent d'être soulignées. Ainsi, RespACT, le conseil économique autrichien pour le développement durable, a développé des webinaires et des matériels en vue d'aider les chefs d'entreprise à se préparer aux nouvelles exigences de l'UE concernant la publication d'informations en matière de durabilité ²³⁵. Pour améliorer la prise en compte des ODD par les entreprises, la Pakistan Business Task Force a mené une étude sur des professionnels de la gestion, qui a montré que 84 pour cent des entreprises estimaient contribuer à la réalisation des ODD et que 70 pour cent étaient dotées de politiques en matière de durabilité. Les conclusions de cette étude ont été utilisées pour élaborer une feuille de route sur la participation des entreprises ²³⁶.

Viabilité financière

217. La viabilité financière, qui a été fortement éprouvée par la pandémie de COVID-19, suscite des préoccupations. De nombreuses organisations d'employeurs et associations professionnelles ont épuisé leur réserves et ont subi des baisses de revenus, allant jusqu'à 83 pour cent en 2020. Les revenus étant composés, à l'échelle mondiale, à 57 pour cent par les cotisations d'adhésion, leur diversification est devenue essentielle. Des pratiques prometteuses ont émergé dans ce domaine ²³⁷. L'Association consultative des employeurs du Nigéria a diversifié ses services de sorte à ne tirer que 40 pour cent de ses revenus des cotisations d'adhésion, en développant son offre de formation et en louant des installations telles que des salles de conférence. De la même façon, la Fédération des employeurs de Ceylan (Sri Lanka) a consolidé ses réserves grâce à une gestion financière prudente et à une diversification des services. La Chambre de commerce et d'industrie d'Oman est également un bon exemple de gestion financière solide, puisqu'elle dispose de son propre département d'investissement et d'une large gamme d'activités qui a permis de générer des revenus supplémentaires et de réduire la dépendance à l'égard des cotisations d'adhésion ²³⁸.

Élargir la portée des activités pour toucher les micro, petites et moyennes entreprises et l'économie informelle

218. Outre le renforcement de leurs capacités de base, les organisations d'employeurs ont développé des approches innovantes pour assurer la représentation des micro, petites et moyennes entreprises et des unités économiques qui opèrent de manière informelle. En 2020, la Fédération des employeurs de Mongolie a amélioré sa représentativité et ses services en adoptant un système sur mesure de gestion de la relation client, dans lequel 3 000 entreprises ont été enregistrées durant la première année de fonctionnement. Ce système permet à la Fédération de collecter les données pertinentes, de suivre les adhésions, les frais de services et la facturation, et d'améliorer les pratiques de gestion financière. Les informations issues du système ont éclairé la mise en place de services axés sur le marché pour les unités économiques du secteur informel, illustrant la façon dont les outils numériques peuvent faciliter la participation d'entreprises autrefois sous-représentées ²³⁹.

²³⁵ OIT, *Le rôle des organisations d'employeurs et d'entreprises dans le soutien à l'adaptation des entreprises au changement climatique et à l'atténuation de ses effets*, 2022.

²³⁶ Shadab Fariduddin, «The Private Sector's Contribution to the Sustainable Development Goals – A Study of Awareness, Practices and Reporting of SDGs in Pakistan», Fédération des employeurs du Pakistan, 2023.

²³⁷ OIT, *Navigating Employer and Business Membership Organizations (EBMOs) Financial Challenges: Analysis of Strategies to Enhance EBMOs Financial Sustainability*, 2024.

²³⁸ Centre de Turin, *Favoriser la résilience: Guide destiné aux organisations d'employeurs et d'entreprises*, 2021.

²³⁹ OIT, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*.

4.2.2. Organisations de travailleurs

- 219.** Les pressions sur les organisations de travailleurs, qui avaient été identifiées lors de la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social (2018) et de la troisième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail tenue à la 112^e session (2024) de la Conférence, se sont intensifiées. Comme indiqué au chapitre 1, les violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective se sont aggravées dans toutes les régions, aussi bien en droit que dans la pratique. L'érosion des libertés civiles qui sous-tendent le syndicalisme est particulièrement préoccupante ²⁴⁰.
- 220.** Parmi les problèmes persistants figurent notamment l'incapacité des cadres juridiques à permettre l'organisation collective dans l'économie informelle, et des restrictions juridiques et pratiques de la liberté d'association. L'essor du travail via des plateformes perturbe également les méthodes d'organisation traditionnelles. Bien que le taux de syndicalisation des femmes (18 pour cent) soit désormais supérieur à celui des hommes (16 pour cent), à l'échelle mondiale, seuls 34 pour cent des organisations de travailleurs comptent des femmes dans leur comité exécutif ²⁴¹. La participation des jeunes, qui a reculé au cours des dernières décennies, constitue un autre défi ²⁴².

L'organisation collective dans l'économie informelle

- 221.** Les organisations de travailleurs axent de plus en plus leurs activités sur l'économie informelle et le renouveau organisationnel. Au niveau mondial, six travailleurs sur dix et huit entreprises sur dix opèrent dans le secteur informel ²⁴³, où le dialogue social est freiné par des obstacles juridiques et pratiques. La plupart des lois sur le travail et des cadres de négociation collective sont conçus autour des relations de travail formelles, ce qui prive les travailleurs de l'économie informelle de statut juridique. Cette situation, conjuguée à la fragmentation et à la dispersion des accords informels, complique l'application des structures de dialogue social. La précarité économique des travailleurs informels entraîne un déséquilibre des rapports de force qui entrave la participation au dialogue. La recommandation n° 204 rappelle l'absence de dialogue social dans l'économie informelle et encourage les Membres à «créer un cadre favorable à l'exercice par les employeurs et les travailleurs de leur droit d'organisation et de négociation collective et à leur participation au dialogue social dans la transition vers l'économie formelle» ²⁴⁴.
- 222.** De nombreux syndicats ont mis en place des stratégies intégrées et des approches sectorielles pour lutter contre les causes de l'informalité et les risques qui y sont associés. Différents modèles d'organisation sont apparus, dont le recrutement direct des travailleurs de l'économie informelle, l'établissement de structures syndicales spécialisées, la création de syndicats de base et l'affiliation à des organisations associatives existantes comme les coopératives. On peut citer l'exemple de la Fédération des syndicats du Kirghizistan, qui a instauré pour les chauffeurs de taxi sans contrat de travail formel un syndicat spécialisé, offrant des avantages sociaux et

²⁴⁰ OIT, *Rapport de la Commission de l'application des normes. Première partie: Rapport général*, ILC.113/Compte rendu n° 4A/P.I., 2025, paragr. 107.

²⁴¹ OIT, «Les femmes et l'économie: 30 ans après la déclaration de Beijing», 2025.

²⁴² OIT, *Rapport sur le dialogue social 2022*.

²⁴³ OIT, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization by Organizing, Representing and Providing Services to Workers in the Informal Economy*, 2025.

²⁴⁴ Recommandation n° 204, paragr. 32.

économiques, un appui juridique et une aide au respect des obligations fiscales et à la légalisation de l'activité ²⁴⁵.

- 223.** Depuis 2021, le Syndicat de la fonction publique des Tonga a contribué à l'établissement de cinq nouveaux syndicats représentant environ 2 000 travailleurs de l'économie informelle. Le Congrès national des syndicats de Singapour a amélioré la représentation des coachs indépendants en sport et bien-être par l'intermédiaire de l'Association nationale des instructeurs et coachs. Au Pakistan, le dialogue social soutenu par le Bureau a abouti à la création du Syndicat des travailleurs des services d'assainissement écologique, officiellement enregistré et reconnu par le gouvernement en 2022. Cette organisation a facilité 15 000 affiliations au système de sécurité sociale et a dispensé une formation sur la SST et l'égalité des genres en collaboration avec la Fédération des travailleurs du Pakistan. Au Cambodge, l'Association indépendante et démocratique de l'économie informelle a apporté un soutien aux travailleurs de l'économie informelle en organisant des ateliers et des campagnes visant à améliorer la couverture de la protection sociale ²⁴⁶. En Malaisie, les travailleurs domestiques migrants indonésiens ont créé leur propre syndicat, la PERTIMIG.

Travailleurs des plateformes et organisation numérique

- 224.** Grâce aux outils numériques, les syndicats ont pu accroître la participation des travailleurs informels et des travailleurs des plateformes. Au Kenya, le système *Haba Haba*, destiné aux travailleurs informels du transport, permet l'affiliation et le paiement des cotisations en ligne. De plus en plus, les travailleurs ont recours aux médias sociaux et aux réseaux numériques informels pour partager des informations, coordonner leurs actions et défendre l'amélioration des conditions de travail. Ces espaces en ligne ont favorisé l'émergence de nouvelles formes d'organisation collective, notamment des associations de travailleurs indépendants des plateformes comme l'Association kenyane des chauffeurs des plateformes, le Syndicat unifié nigérian des transporteurs travaillant sur application, l'association Kugalong pour les livreurs aux Philippines, l'Association nationale des conducteurs de voitures de transport avec chauffeur à Singapour, le syndicat «Uber Eats» au Japon et le Syndicat des plateformes de livraison en République de Corée ²⁴⁷. Dans différentes régions, les syndicats ont conclu des alliances pour mener des actions conjointes dans l'économie informelle et ont contribué à élargir la base de connaissances.

Participation des jeunes

- 225.** La participation des jeunes est devenue une priorité pour les organisations de travailleurs. La Confédération européenne des syndicats et ses organisations affiliées ont adopté des stratégies spécifiques en la matière, qui comprennent des structures dédiées, comme des comités des jeunes, des actions de sensibilisation ciblées dans les écoles et les universités, des réductions de cotisations et des services spécialisés pour les chômeurs et les travailleurs précaires. Les campagnes axées sur les jeunes, la mobilisation par les pairs et les plateformes numériques se sont révélées efficaces pour attirer les jeunes dans les syndicats ²⁴⁸.

²⁴⁵ OIT, *Innovative Approaches Taken by Workers' Organizations to Drive Formalization*.

²⁴⁶ OIT, *Innovative Approaches to Formalization in Asia and the Pacific*.

²⁴⁷ OIT, *Réaliser le travail décent dans l'économie des plateformes*.

²⁴⁸ Confédération européenne des syndicats (CES), *Recommandations pour attirer les jeunes dans les syndicats*, sans date.

Travailleurs migrants et réfugiés

- 226.** Les migrants et les réfugiés sont confrontés à des obstacles multiples et interdépendants qui les empêchent de participer véritablement au dialogue social. Les restrictions juridiques constituent le principal écueil, puisque de nombreux pays interdisent aux travailleurs migrants de constituer des syndicats, de s’y affilier ou de les diriger, et les difficultés liées aux documents génèrent des vulnérabilités supplémentaires pour les personnes en situation irrégulière ²⁴⁹. Bien que les réfugiés soient autorisés à adhérer à un syndicat en vertu de la Convention relative au statut des réfugiés conclue en 1951, dans la pratique, ils sont souvent exclus des cadres juridiques nationaux, ce qui favorise l’emploi informel, sans permis de travail, et empêche l’affiliation syndicale formelle et la négociation collective. L’accès des migrants et des réfugiés à la justice est extrêmement restreint ²⁵⁰; outre les obstacles d’ordre juridique, ces travailleurs se heurtent parfois à une résistance culturelle, à des comportements négatifs et à des difficultés découlant de leur statut précaire. Dans certains cas, ils sont majoritairement employés dans les échelons inférieurs de la chaîne d’approvisionnement, où la présence des syndicats est très faible.
- 227.** Des approches plus inclusives peuvent permettre de lever ces obstacles en renforçant les mécanismes de dialogue social et en élargissant la représentation de manière à assurer la couverture effective de tous les travailleurs. Le cadre multilatéral de l’OIT pour les migrations de main-d’œuvre souligne que les gouvernements devraient adopter et faire appliquer des lois garantissant aux travailleurs migrants le droit de constituer des syndicats, de s’y affilier et d’y exercer des fonctions ²⁵¹. Ce point est également mis en avant dans les principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable ²⁵².
- 228.** Les syndicats peuvent améliorer leurs capacités organisationnelles en établissant des partenariats transnationaux avec des organisations apparentées, des alliances stratégiques tirant parti de l’expertise d’organisations dirigées par des migrants ou des réfugiés, et des approches communautaires qui renforcent la solidarité entre tous les travailleurs. En 2022, par exemple, l’Union générale des travailleurs de Côte d’Ivoire et l’Union générale tunisienne du travail ont signé le premier accord de coopération intra-africain, qui encourage les travailleurs ivoiriens à se syndiquer et les autorise à adhérer au syndicat tunisien. Comme le montre un récent rapport de l’OIT, l’expansion de l’adhésion syndicale des travailleurs migrants et l’adoption de stratégies de sensibilisation novatrices peuvent contribuer à redynamiser les syndicats et à étendre la couverture de la négociation collective dans les secteurs traditionnellement non syndiqués ²⁵³. Enfin, la réussite de ces efforts implique de reconnaître qu’une représentation inclusive renforce la capacité de l’ensemble des travailleurs à se faire entendre collectivement et empêche l’érosion des droits des travailleurs susceptible de se produire lorsqu’une partie de la main-d’œuvre est non syndiquée et vulnérable à l’exploitation.

²⁴⁹ OIT, *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*, 2023.

²⁵⁰ OIT, *Justice across Borders: Access to Labour Justice for Migrant Workers Through Cross-border Litigation*, 2024; OIT, *Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous*, paragr. 28–30.

²⁵¹ OIT, *Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits*, 2006.

²⁵² OIT, *Principes généraux et directives opérationnelles concernant le recrutement équitable*, 2019.

²⁵³ OIT, *Liberté syndicale et négociation collective: quels droits pour les travailleurs migrants?*

► Chapitre 5

La voie à suivre: Comment rendre le dialogue social plus efficace et plus inclusif?

- 229.** La discussion récurrente visée par le présent rapport se tiendra à une époque où le monde et l'OIT sont confrontés à des difficultés sans précédent. Les tensions géopolitiques s'intensifient et le multilatéralisme est mis à rude épreuve. La fragmentation sociale et économique s'aggrave, la confiance du public à l'égard des institutions décline et l'espace civique s'amenuise. Les données factuelles présentées dans ce rapport montrent que le dialogue social est primordial pour répondre aux grandes transformations du monde du travail, mais que des lacunes importantes sont à combler pour en garantir l'efficacité et l'inclusivité.
- 230.** En parallèle, l'OIT fait face à une diminution des contributions à son budget ordinaire et de ses ressources extrabudgétaires et s'est mise en quête d'un nouvel élan vital en s'attelant à la redéfinition de son mandat principal. Pour assurer un dialogue social efficace et inclusif dans un tel contexte, l'Organisation doit opérer des choix stratégiques, user de son influence et de sa clairvoyance et mobiliser divers moyens d'action complémentaires pour obtenir des résultats à grande échelle et démontrer que le dialogue social, l'un de ses principes fondamentaux, conserve toute son actualité.
- 231.** Les discussions que le Conseil d'administration a tenues récemment sur la Stratégie intégrée de l'OIT pour la promotion et la mise en œuvre du droit de négociation collective ²⁵⁴ et le Rapport relatif à la mise en œuvre du Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023 ²⁵⁵ peuvent fournir des indications concernant l'orientation globale, les priorités et les moyens d'action devant être envisagés par la commission chargée de cette discussion récurrente. Les résultats de la discussion de la commission devraient par la suite éclairer l'élaboration de la stratégie intégrée et de la prochaine version du plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme.
- 232.** Il est impératif d'améliorer la coordination et la cohérence au sein du Bureau: les départements dont le mandat est directement lié au dialogue social devraient systématiquement collaborer avec ceux qui sont en charge d'autres domaines stratégiques ²⁵⁶. Le Bureau devrait mener son action sur la base des commentaires des organes de contrôle de l'OIT, sous la conduite des mandants et en associant les structures en place sur le terrain à la conception et à la mise en œuvre des activités d'assistance technique. La création du Service du dialogue social, des relations de travail et de la gouvernance montre que le Bureau entend poursuivre le renforcement de son architecture, en encourageant une gouvernance du travail efficace et inclusive et des relations de travail saines. La conduite d'une évaluation de haut niveau sur le dialogue social et le tripartisme serait l'occasion non seulement d'examiner les efforts déployés à l'appui du dialogue social et des institutions de gouvernance du travail – c'est-à-dire le dialogue social en tant que fin en soi –, mais aussi de déterminer le degré d'intégration du dialogue social dans l'ensemble des activités du Bureau.

²⁵⁴ GB.349/POL/2 et GB.349/POL/PV(Rev.1).

²⁵⁵ GB.352/POL/1 et GB.352/POL/PV.

²⁵⁶ OIT, *Synthesis Review 2019-25*.

233. Il est crucial de remédier au manque de confiance pour gagner en efficacité. Les interventions qui portent uniquement sur les réformes institutionnelles ou le renforcement des capacités, sans tenir compte du déclin sous-jacent de la confiance et des causes profondes du recul de la démocratie, risquent d'avoir un impact limité. L'instauration d'un climat de confiance passe par un engagement durable en faveur de processus transparents et démocratiques, par une application suivie des accords et par la protection du droit à l'autonomie et de la liberté d'expression des partenaires sociaux. Il peut aussi s'avérer nécessaire d'investir dans des activités conjointes et des initiatives menées par les partenaires sociaux. Comme le démontre le présent rapport, le renforcement du dialogue social requiert des efforts soutenus, une volonté politique et des choix stratégiques adaptés aux circonstances nationales.

5.1. Concrétiser des priorités interdépendantes et complémentaires

5.1.1. Promouvoir un environnement favorable et renforcer les institutions du travail

234. Il est essentiel de lever les obstacles juridiques et pratiques à l'exercice des droits fondamentaux et de rendre les institutions et processus de dialogue social plus accessibles aux groupes sous-représentés, de manière à en garantir l'inclusivité. Le Bureau continuera d'encourager des réformes juridiques et institutionnelles globales qui établissent des institutions solides de gouvernance du travail, en s'attachant particulièrement à promouvoir un dialogue social inclusif, efficace et représentatif. Il est urgent de consolider les systèmes d'administration du travail, conformément à la convention n° 150²⁵⁷. L'extension des fonctions du système d'administration du travail prévue à l'article 7 de la convention est essentielle pour garantir une gouvernance du travail inclusive et globale, qui doit englober le nombre le plus large possible de travailleurs, y compris les «catégories de travailleurs qui, aux yeux de la loi, ne sont pas des salariés»²⁵⁸.

235. Le Bureau devrait soutenir l'établissement de systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail qui soient accessibles, efficaces et équitables et appuyer le renforcement des systèmes existants en ce sens, en adoptant une approche intégrée²⁵⁹. Ces systèmes sont plus efficaces lorsqu'ils ne se limitent pas au traitement des cas, mais contribuent aussi à consolider les relations entre les parties et réduisent les risques de conflits futurs. À la lumière des résultats de la Réunion technique tripartite de 2025 sur l'accès à la justice du travail pour tous, il faudrait envisager de développer plus avant et de mettre en œuvre des méthodes exhaustives d'évaluation des performances basées sur les principes d'efficacité généralement admis²⁶⁰, notamment en ce qui concerne les obstacles en matière d'accessibilité, les délais de règlement et l'accès à des voies de recours et à des mécanismes de contrôle effectifs. Une attention particulière pourrait aussi être accordée à l'intégration des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail dans les processus de négociation collective.

236. Les activités d'assistance technique devraient être éclairées par des données factuelles solides, de façon à renforcer les institutions du travail tout en faisant du dialogue social le mécanisme privilégié de gouvernance sur le lieu de travail. Les travaux futurs pourraient consister à examiner des approches novatrices mettant à profit la technologie pour renforcer l'efficacité, ainsi que les

²⁵⁷ OIT, *Rapport de la Commission de l'application des normes. Première partie: Rapport général (2024)*, ILC.112/Compte rendu n° 5A/P.I., paragr. 147, 158.

²⁵⁸ Convention n° 150, art. 7.

²⁵⁹ OIT, *Rapport établi pour la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous*.

²⁶⁰ Une liste des «principes d'efficacité» figure au paragraphe 11 b) des conclusions adoptées à la Réunion technique tripartite sur l'accès à la justice du travail pour tous.

liens entre les mécanismes transnationaux et les systèmes nationaux de justice du travail, les procédures de traitement des plaintes et les services de prévention, tout en garantissant une complémentarité avec des procédures judiciaires efficaces et la participation des mandants tripartites. Le renforcement des capacités des partenaires sociaux et des administrations du travail devrait faire l'objet d'une attention particulière.

- 237.** L'amélioration des institutions du travail nécessite à la fois un environnement propice au dialogue social et des approches intégrées qui en tirent parti pour mettre au point des politiques et des réglementations plus efficaces et plus inclusives, favorisant le bon fonctionnement du marché du travail et de l'économie. Pour remédier aux insuffisances actuelles de la protection des conditions de travail, de la protection sociale et des politiques de l'emploi, des méthodes plus intégrées doivent être suivies dans l'ensemble du Bureau afin d'aider les États Membres à étendre la couverture, à améliorer le contrôle de l'application de la législation et à assurer l'égalité de traitement et d'autres mesures de sauvegarde, indépendamment des modalités contractuelles ²⁶¹. Des efforts supplémentaires devront donc être déployés pour accroître la cohérence et la coordination, tout en veillant à ce que les interventions recueillent une large adhésion et soient effectivement mises en œuvre sur le terrain ²⁶². Les actions devraient mettre l'accent sur l'intégration globale des mécanismes et processus de dialogue social dans les différents domaines thématiques, ainsi que sur la participation véritable des organisations de travailleurs et d'employeurs à la conception et à la mise en œuvre de toutes les initiatives ayant une incidence sur les intérêts de leurs membres ²⁶³. En encourageant la participation et la recherche de consensus, le dialogue social permet en pratique de réduire les divergences et d'apporter des bénéfices concrets à tous.

5.1.2. Promouvoir la représentativité et l'inclusivité

- 238.** Les efforts déployés pour supprimer les obstacles, en droit et dans la pratique, doivent se poursuivre si l'on veut que les organisations d'employeurs et de travailleurs puissent accroître leur influence et s'adapter aux transformations du monde du travail, grâce à des approches innovantes leur permettant d'étendre leur action pour toucher les groupes les plus exclus ou exposés aux déficits de travail décent. S'il s'appuie sur des cadres de représentativité clairs, le dialogue social peut être la pierre angulaire d'une bonne gouvernance favorisant la justice sociale, la stabilité et une administration efficace des marchés du travail. Une plus grande inclusivité s'est aussi avérée capitale en période de crise ²⁶⁴. Le principe d'inclusivité devrait présider à la représentation pour que le dialogue social reflète la diversité de la main-d'œuvre et des entreprises, tant dans son fonctionnement que dans ses résultats, tout en respectant l'autonomie des partenaires sociaux.
- 239.** Des obstacles juridiques et pratiques très divers mettent à mal les mécanismes traditionnels de représentation et de dialogue social, ce pourquoi il est nécessaire d'adapter les cadres existants et de fournir un soutien ciblé. Le Bureau pourrait encourager le renforcement de la représentativité et de l'inclusivité en s'appuyant sur des approches fondées sur des données factuelles qui associent critères quantitatifs et critères qualitatifs tout en respectant l'autonomie des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de gouvernance interne et d'affiliation, compte tenu des normes internationales du travail pertinentes et des commentaires des organes de contrôle de l'OIT.

²⁶¹ Berg, Cooney et Ananian, «How to Strengthen the Institutions of Work».

²⁶² OIT, *Synthesis Review 2019-25*.

²⁶³ OIT, *Rapport de la Commission de l'application des normes*, ILC.112/Compte rendu n° 5A/P.I.

²⁶⁴ OIT, *Synthesis Review 2019-25*.

5.2. Mobiliser les moyens d'action de l'OIT

- 240.** Pour concrétiser ces priorités, l'OIT devra mobiliser ses moyens d'action de façon stratégique. Le Bureau continuera de soutenir un environnement favorable au dialogue social par des activités liées aux normes, tout en intégrant les connaissances du système de contrôle de l'OIT dans l'ensemble des activités de l'Organisation. Il pourrait redoubler d'efforts pour relancer la dynamique de ratification universelle et de mise en œuvre des normes internationales du travail en rapport avec le dialogue social, en particulier les conventions fondamentales n^{os} 87 et 98 et les conventions n^{os} 81, 129 et 144, relatives à la gouvernance. Il faudrait également renforcer les synergies entre la coopération pour le développement et les travaux des organes de contrôle de l'OIT.
- 241.** Le Bureau devrait intensifier ses activités d'assistance technique et de renforcement des capacités pour garantir le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective des travailleurs et entreprises qui sont actuellement empêchés d'exercer ces droits. Il devrait également œuvrer avec les États Membres à la conduite de réformes visant à lever les obstacles juridiques et pratiques, à encourager la cohérence des politiques entre les institutions de dialogue social et les mécanismes de formalisation, et à assurer le respect des lois applicables par l'intermédiaire des inspections du travail. Les activités de renforcement des capacités destinées aux partenaires sociaux devraient être axées tout particulièrement sur l'amélioration de la représentation des groupes sous-représentés, la promotion d'approches stratégiques du développement et de la gestion organisationnels, l'établissement d'alliances et de partenariats stratégiques et le renforcement de leur influence sur les politiques.
- 242.** La mobilisation stratégique dans les domaines où il est avéré que le dialogue social peut améliorer les résultats, conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029²⁶⁵ examinée par le Conseil d'administration à sa 356^e session (mars-avril 2026), peut permettre de renforcer les fondements institutionnels et l'impact de l'Organisation. Les domaines en question pourraient inclure l'action climatique et environnementale, la formalisation, la protection sociale et la promotion d'un milieu de travail sûr et salubre.
- 243.** Il faut continuer d'investir dans la recherche et la collecte de données, et notamment d'étendre la couverture des bases de données et répertoires tels que IRData et IRLex et d'en actualiser régulièrement le contenu, si l'on veut que les politiques et l'assistance technique puissent s'appuyer sur un corpus solide de données factuelles. Le rôle du dialogue social face aux transformations qui se profilent dans le monde du travail, son impact sur les inégalités ainsi que sur la prévention et le règlement des conflits, et sa contribution au développement démocratique et à la cohésion sociale en général sont autant de questions qui doivent faire l'objet d'évaluations approfondies. Des travaux de recherche, des connaissances et des outils pratiques sur la représentativité qui tiennent compte des demandes des mandants amélioreraient l'inclusivité. Le Bureau pourrait aussi étoffer la base de données sur le dialogue social en lien avec d'autres résultats prioritaires. Par ailleurs, il est urgent d'étudier les liens entre l'accès à la justice du travail, l'efficacité du dialogue social et les résultats en matière de travail décent dans différents contextes économiques et systèmes de relations professionnelles. Les stratégies de communication doivent être améliorées pour que les conclusions formulées puissent être diffusées auprès de publics variés et éclairent les grands débats d'orientation.

²⁶⁵ OIT, *Stratégie de l'OIT en matière de coopération pour le développement pour 2026-2029*, GB.356/POL/4, 2026.

- 244.** Les travaux du Bureau sur le dialogue social ont fait l'objet d'une évaluation de haut niveau pour la dernière fois en 2005, soit il y a plus d'une vingtaine d'années ²⁶⁶. L'évaluation qu'il est proposé de mener en 2028 offre une occasion importante de faire le point sur l'efficacité, la cohérence et l'impact du dialogue social dans les différents régions et secteurs. Elle pourrait permettre de déterminer comment intégrer plus efficacement le dialogue social et les institutions du travail dans la mise en œuvre des interventions futures, ce qui améliorerait la coordination et la cohérence des politiques, en particulier dans le contexte actuel de restriction des ressources. Des cadres de suivi, d'évaluation et d'apprentissage solides sont essentiels pour démontrer le pouvoir transformateur du dialogue social. De tels cadres facilitent les retours d'information en temps réel, la gestion adaptative et l'amélioration continue, tout en renforçant la crédibilité institutionnelle et la confiance des mandants. L'évaluation doit être axée sur les résultats de fond et intégrer les observations systématiques des parties prenantes, notamment les partenaires sociaux, pour que l'on puisse déterminer si les processus conduisent à des changements concrets. En vue d'améliorer l'efficacité et l'inclusivité des interventions, il peut être utile d'encourager l'expérimentation d'approches participatives et de recenser les réussites obtenues et les difficultés rencontrées dans ce contexte.
- 245.** À l'heure où la coopération multilatérale se trouve à nouveau mise à l'épreuve, le Bureau pourrait élargir et approfondir ses partenariats stratégiques afin d'intensifier l'engagement politique, de mobiliser des ressources et de coordonner les actions en faveur d'un dialogue social inclusif et efficace. L'attention croissante portée dans le monde entier aux transitions justes, aux entreprises durables et aux inégalités ouvre de nouvelles possibilités de dialogue avec des acteurs qui se concentrent généralement sur la gouvernance, le développement économique et la cohésion sociale. Les partenariats avec d'autres organismes des Nations Unies et des institutions financières internationales offrent un nouveau moyen extrêmement précieux d'illustrer la contribution que le dialogue social peut apporter à la stabilité économique, à une croissance inclusive et à la prévention des crises, de débloquent d'autres sources de soutien politique et financier et de faire en sorte que les cadres stratégiques tiennent compte des vues des travailleurs et des employeurs, dont la coopération est indispensable à une mise en œuvre réussie. On observe également l'émergence de possibilités de coopération avec des institutions de financement du développement, des banques régionales de développement, des fondations philanthropiques et des investisseurs. Les partenariats peuvent permettre de renforcer le dialogue social au niveau régional, par exemple via la Commission sur l'emploi et le travail de la Communauté de développement de l'Afrique australe et le cadre institutionnel et stratégique pour le développement durable (IFSD), et au niveau international avec l'AICESIS. Une collaboration avec des établissements universitaires et des groupes de réflexion pourrait enrichir le corpus des données factuelles nécessaires au dialogue social ainsi que les capacités analytiques et institutionnelles.
- 246.** Grâce à une collaboration avec les équipes de pays des Nations Unies, il serait possible d'accroître encore davantage l'intégration du dialogue social dans les bilans communs de pays, les plans-cadres de coopération pour le développement durable et la planification du développement national. Faire progresser la reconnaissance du tripartisme en tant qu'élément essentiel au développement durable et promouvoir l'inclusion d'indicateurs relatifs au dialogue social dans les cadres de suivi des ODD pourrait permettre d'accroître la cohérence des politiques dans tout le système des Nations Unies, au profit du travail décent et de la justice sociale. Le suivi de la Déclaration politique de Doha issue du deuxième Sommet mondial pour le développement social (4-6 novembre 2025) et la Coalition mondiale pour la justice sociale offrent des outils pertinents

²⁶⁶ OIT, *Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration*, 2005.

pour créer des synergies et obtenir davantage d'impact. Dans le cadre des mécanismes de suivi établis par la déclaration, le Bureau pourrait promouvoir l'établissement de rapports sur les principaux aspects du dialogue social, tandis que l'intervention thématique de la Coalition sur le renforcement des institutions de dialogue social, qui prévoit des actions de diffusion des connaissances et de sensibilisation s'appuyant sur les données et travaux de recherche de l'OIT, représente une voie d'action prometteuse ²⁶⁷. Ces initiatives offrent au Bureau une occasion d'établir des capacités de dialogue social durables, tout en s'attaquant aux défis en matière de travail décent qui exigent un engagement politique et financier plus large dans l'ensemble du système multilatéral.

- 247.** Les données factuelles exposées tout au long du présent rapport montrent que le dialogue social est un mécanisme essentiel pour traverser les périodes d'incertitude, gérer des intérêts divergents et cultiver la confiance nécessaire à la résolution de défis complexes. Il ne suffit pas de disposer d'institutions formelles. Un véritable dialogue social requiert une volonté politique, le respect de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, des ressources suffisantes pour garantir l'efficacité des institutions du travail et une réelle détermination, de la part de toutes les parties, à influencer sensiblement sur l'orientation des politiques. La voie à suivre pour l'avenir nécessite d'agir sur plusieurs fronts: les gouvernements doivent avoir la volonté politique de soutenir le développement d'environnements favorables; les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent innover pour pouvoir continuer de servir leurs membres tout en étendant leur fonction de représentation aux groupes exclus; l'OIT et les partenaires de développement doivent réaliser des investissements stratégiques afin de renforcer les capacités institutionnelles, et des alliances plus larges doivent être conclues avec des acteurs de l'ensemble du système multilatéral qui reconnaissent que le dialogue social produit des résultats qu'aucune institution ne peut obtenir isolément.

²⁶⁷ OIT, Coalition mondiale pour la justice sociale, «Key Intervention: Advocating for Social Dialogue as a Governance Tool for Promoting Social Justice», ILO Concept note.