

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

# Liberté d'association: enseignements tirés de la pratique

Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT  
relative aux principes et droits fondamentaux au travail

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL  
97<sup>e</sup> session, 2008

Rapport I (B)

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL GENÈVE

Ce rapport peut aussi être consulté sur le site Internet de l'OIT ([www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration))

ISBN 978-92-2-219481-0

ISSN 0251-3218

---

*Première édition 2008*

---

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

# Table des matières

<b>Résumé</b> . . . . .	ix
<b>Abréviations</b> . . . . .	xv
<b>Introduction</b> . . . . .	1
La Déclaration de 1998 . . . . .	1
Evolution du contexte . . . . .	1
<b>Chapitre I. Un environnement favorable</b> . . . . .	5
Etat d'avancement des ratifications . . . . .	6
Comparaison avec les autres conventions fondamentales . . . . .	8
Informations sur l'application concrète des principes . . . . .	8
Evolution de l'objet des allégations . . . . .	9
Démocratie et libertés civiles . . . . .	10
Liberté d'association et sécurité de représentation . . . . .	11
Protection contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence . . . . .	13
Droit de négociation collective . . . . .	14
Règlement des conflits et différends . . . . .	15
Capacité des administrations du travail . . . . .	18
<b>Chapitre II. Eléments nouveaux ayant une incidence sur la négociation collective</b> . . . . .	21
Mondialisation . . . . .	21
Changements structurels dans l'emploi . . . . .	23
Niveaux de négociation collective . . . . .	24
Elargissement de l'éventail des thèmes traités dans le cadre de la négociation collective . . . . .	25
Dialogue bipartite et tripartite . . . . .	28
<b>Chapitre III. Institutions et initiatives internationales</b> . . . . .	31
Organisations internationales d'employeurs et de travailleurs . . . . .	31
Création de la Confédération syndicale internationale (CSI) . . . . .	31
Renforcement de la coordination internationale entre les employeurs . . . . .	32
Les fédérations syndicales internationales (FSI) . . . . .	32
Accords-cadres internationaux . . . . .	34

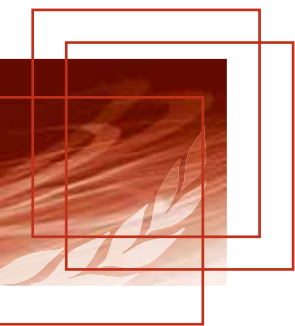
Autres moyens de promotion et de mise en œuvre . . . . .	38
Finance et marchés: incitations nécessaires . . . . .	38
Responsabilité sociale des entreprises: promouvoir une culture d'entreprise fondée sur le respect de la liberté d'association et de la négociation collective . . . . .	40
Accords commerciaux et droits d'organisation et de négociation collective . . . . .	41
<b>Chapitre IV. Branches d'activité et catégories de travailleurs . . . . .</b>	<b>45</b>
Evolutions sectorielles . . . . .	45
Emploi agricole et rural . . . . .	45
Services publics . . . . .	46
Services essentiels . . . . .	48
Enseignement . . . . .	48
Services de santé . . . . .	49
Pétrole et gaz . . . . .	50
Commerce de détail . . . . .	51
Transport maritime . . . . .	52
Zones franches d'exportation . . . . .	53
Les défis de l'économie informelle . . . . .	54
Problèmes d'organisation des travailleurs et des employeurs . . . . .	54
Réseaux et organisations . . . . .	55
Rôle des syndicats . . . . .	56
Rôle des organisations d'employeurs . . . . .	56
La négociation collective dans l'économie informelle . . . . .	57
Rôle des gouvernements . . . . .	58
Représentation des travailleurs migrants . . . . .	59
Contraintes pesant sur les droits syndicaux . . . . .	59
Applicabilité des normes du travail . . . . .	60
Evolution des approches des syndicats . . . . .	61
Action actuellement menée par les fédérations nationales . . . . .	62
Fédérations syndicales internationales . . . . .	62
Axes de travail pour la défense des droits syndicaux . . . . .	64
<b>Chapitre V. Vue d'ensemble de la coopération technique . . . . .</b>	<b>67</b>
Réforme de la législation du travail . . . . .	67
Capacité des administrations du travail . . . . .	68
Renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs . . . . .	69
Développement du tripartisme et renforcement des institutions . . . . .	71
Prévention et règlement des conflits . . . . .	72
Sensibilisation et information . . . . .	73
Appui des donateurs . . . . .	75
Evaluations et enseignements tirés de la pratique . . . . .	75
<b>Chapitre VI. Esquisse d'un plan d'action pour les quatre prochaines années . . . . .</b>	<b>81</b>

## TABLE DES MATIÈRES

### Annexes

I.	Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi . . . . .	85
II.	Convention n° 87 . . . . .	88
III.	Convention n° 98 . . . . .	90
IV.	Ratification des conventions n°s 87 et 98 de l'OIT et rapports annuels soumis au titre du suivi de la Déclaration (au 1 <sup>er</sup> janvier 2008) . . . . .	91
V.	Résolution concernant l'indépendance du mouvement syndical . . . . .	94
VI.	Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles . . . . .	95
VII.	Récapitulatif des projets de coopération technique . . . . .	98





## Résumé

**L**e présent rapport donne une vue globale de l'application et de la réalisation des principes et droits universels que sont la liberté d'association et le droit de négociation collective en une année marquée par le dixième anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi et par le sixième anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

Tous les travailleurs et employeurs ont le droit de créer des organisations de leur choix pour promouvoir et défendre leurs intérêts et d'adhérer à de telles organisations, de même qu'ils ont le droit d'engager des négociations collectives les uns avec les autres. Ils doivent pouvoir agir librement, sans ingérence de l'autre partie ou de l'Etat. La liberté d'association est un droit fondamental de l'homme et constitue, de même que le droit de négociation collective, une valeur fondamentale de l'OIT. Les droits d'organisation et de négociation collective sont des droits indispensables pour promouvoir la démocratie, une bonne gouvernance du marché du travail et des conditions de travail décentes.

Le présent rapport, à l'instar des deux précédents rapports globaux sur le sujet, publiés en 2000 et 2004, part du principe que l'objectif de l'OIT, à savoir permettre à chacun, homme ou femme, d'exercer un travail décent dans des conditions de liberté, d'égalité, de sécurité et de dignité, ne pourra être atteint que si chacun peut dire ce que cela signifie pour lui. La liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective sont des droits fondamentaux de l'homme. Leur exercice a un impact majeur sur les conditions de travail et de vie ainsi que sur le développement et le progrès des systèmes économiques et sociaux.

### Conditions nécessaires

Un cadre législatif offrant les protections et garanties nécessaires, des institutions qui facilitent la négociation collective et le règlement des différends, une administration du travail efficiente, des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et efficaces – tels sont les principaux éléments nécessaires à la liberté d'association et à la négociation collective. Le rôle de l'Etat dans ce domaine est déterminant.

### Ratification des conventions

La ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, engage les gouvernements à respecter les principes et les droits qui y sont énoncés. Malgré les progrès réalisés, des efforts restent à faire pour parvenir à leur ratification universelle. Au 31 décembre 2007, la convention n° 87 avait été ratifiée par 148 Etats Membres et la convention n° 98 par 158, alors que l'OIT comptait 181 Etats Membres. Il est préoccupant d'observer que la convention n° 87 est, des huit conventions fondamentales, celle qui a été la moins ratifiée. Le rapport global invite à réfléchir aux moyens d'y remédier.

### Respect effectif des droits

Il ne suffit pas que ces deux conventions soient ratifiées. Encore faut-il qu'elles soient effectivement appliquées. Il ressort du travail des organes de contrôle de l'OIT qu'il faut redoubler d'efforts pour promouvoir le respect des droits et des principes qui y sont énoncés, tant dans les pays qui ont ratifié ces instruments que

dans les pays qui ne les ont pas ratifiés. Le présent rapport signale certaines avancées importantes. Les plaintes relatives à l'absence de libertés civiles ont diminué par rapport aux problèmes liés à la non-application des droits et principes considérés. L'importance de ces droits semble donc de mieux en mieux reconnue, mais le problème est de faire en sorte qu'ils soient respectés dans la pratique.

Malgré cette tendance générale, on relève des cas graves et importants de licenciements massifs, de harcèlement, d'emprisonnement, de violence, y compris le meurtre de syndicalistes. Les syndicats et les organisations d'employeurs continuent à se heurter quotidiennement à des obstacles. Les problèmes sont notamment les suivants: restrictions apportées à la possibilité de créer des organisations ou d'y adhérer; ingérence de l'Etat et d'autres parties dans le fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs; restrictions s'appliquant à la négociation collective; discrimination à l'encontre des travailleurs syndiqués; limitation induite du droit de grève.

Ces dernières années, les organes de contrôle de l'OIT ont observé une augmentation du nombre de plaintes déposées pour discrimination antisyndicale et ingérence. Les allégations visent des actes dont ont été victimes des syndicalistes ou des travailleurs syndiqués (licenciements, rétrogradations, mutations, refus d'embauche, etc.).

L'intervention de l'Etat dans les activités syndicales est un problème récurrent. La liberté d'association fait l'objet de restrictions moins visibles mais tout aussi pernicieuses là où ce droit n'est pas reconnu ou que son exercice est découragé dans la pratique par des pressions et une ingérence dans les activités des syndicats. Certains systèmes d'enregistrement permettent toujours aux autorités d'exercer dans ce domaine un pouvoir discrétionnaire. Les restrictions prennent souvent la forme de critères excessifs concernant le nombre d'adhérents ou l'autorisation préalable. D'un autre côté, beaucoup de pays ont abandonné la législation ou la pratique qui garantissait à un seul et même syndicat une position dominante, voire un monopole. Il n'en demeure pas moins des exceptions importantes.

Plusieurs pays continuent à interdire à des catégories importantes de travailleurs – par exemple, fonctionnaires, travailleurs agricoles, domestiques, gens de mer – de négocier collectivement. Des progrès ont été observés, notamment pour les fonctionnaires et les travailleurs ruraux. Dans certains cas, l'Etat intervient indûment dans les négociations collectives en subordonnant les conventions collectives à la politique économique nationale ou à l'approbation

des autorités, ou en introduisant un arbitrage obligatoire en cas de désaccord, ou encore en favorisant les contrats de travail individuels.

### Rôle de l'Etat

Pour que la liberté d'association et le droit de négociation collective puissent être exercés, il faut une législation appropriée et des institutions efficaces, y compris en matière de règlement des différends. Chaque pays doit avoir la volonté politique d'adopter une bonne législation dans ce domaine et de la faire respecter. Par ailleurs, l'Etat doit avoir la capacité administrative et technique nécessaire pour que ces principes soient appliqués. Il faut une administration du travail forte et efficace pour promouvoir la négociation collective.

### Impact de la mondialisation

La mondialisation a exacerbé la concurrence. Les mutations structurelles et technologiques confrontent les entreprises à des défis sans précédent et pèsent sur les méthodes traditionnelles de représentation et de négociation des travailleurs et des employeurs. Plusieurs études montrent que le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective a un impact positif sur la compétitivité et la performance économique. Les négociations font désormais une grande place à l'efficacité et à la productivité. Des exemples récents confirment que la négociation collective peut aider à répondre aux nouveaux défis, car c'est un outil qui peut s'adapter aux besoins émergents.

### Changements structurels de l'emploi

De nouveaux problèmes se posent du fait des nouvelles formes de travail et des nouveaux types de relations de travail qui, à l'intérieur d'un même secteur, d'une même industrie ou d'une même entreprise, divisent la main-d'œuvre en travailleurs permanents et travailleurs occasionnels. La précarité résultant des relations de travail atypiques exige notamment des syndicats qu'ils trouvent des approches nouvelles et novatrices pour protéger les travailleurs concernés. Les changements structurels de l'emploi, en particulier ceux qui découlent de la privatisation, des nouvelles technologies, de l'externalisation et de l'extension des filières de production, ainsi que les nouveaux types de relations de travail ont un effet sur l'exercice des principes et droits qui sous-tendent la liberté d'association et la négociation collective.



### Niveaux de négociation collective

Les négociations collectives peuvent avoir lieu à différents niveaux selon le pays et le secteur. Dans certains cas, on trouve des systèmes de négociation à plusieurs niveaux (niveau intersectoriel, niveau sectoriel, entreprise) qui sont coordonnés les uns avec les autres. La coordination des différents niveaux de négociation est considérée comme capitale pour obtenir de bons résultats macro et microéconomiques. La détermination du niveau de négociation, de même que beaucoup d'autres aspects des relations professionnelles, continuera à dépendre des spécificités nationales, sectorielles ou locales.

### Sujets de la négociation collective

L'ordre du jour des négociations collectives ne se limite pas à un nombre donné de questions relatives aux conditions de travail. Les questions examinées lors des négociations collectives reflètent les changements du marché du travail. De nouvelles questions sont abordées, par exemple le télétravail, les relations de travail, la protection des données personnelles, les nouveaux mécanismes de règlement des différends, le VIH/sida, etc. Les conditions que sont prêts à accepter les syndicats contre la promesse des employeurs de ne pas délocaliser occupent de plus en plus de place dans les négociations collectives.

### Autres moyens de dialogue

D'autres moyens de dialogue, qui complètent généralement la négociation collective, sont apparus. Toutefois, la liberté d'association est une condition préalable essentielle pour tout type de représentation collective et pour un engagement authentique dans un dialogue bipartite et tripartite.

### Institutions et initiatives au niveau international

L'intégration croissante des économies et l'interdépendance de plus en plus marquée des Etats ont donné un nouvel élan aux efforts internationaux. Toute une gamme d'initiatives, allant des codes de conduite et accords-cadres internationaux adoptés par les entreprises jusqu'aux initiatives bilatérales ou multilatérales des gouvernements, ont vu le jour. Les organisations actives au niveau international, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs, ont par

ailleurs pris des mesures pour renforcer leur efficacité. Dans bien des cas, c'est par l'unification et la coopération qu'elles se sont attachées à se renforcer.

La tendance à conclure des accords-cadres internationaux s'est développée ces quatre dernières années et devrait se poursuivre. En décembre 2007, on comptait 61 accords de ce genre, visant environ 5 millions de travailleurs. Au cours des quatre dernières années, les institutions qui financent le développement, y compris la Banque mondiale et les banques régionales de développement, ont porté de plus en plus d'attention aux normes du travail. Elles exigent de plus en plus des emprunteurs qu'ils respectent la législation nationale du travail et les normes internationales du travail. Elles reconnaissent ainsi qu'il ne saurait y avoir de politique économique solide sans respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Les initiatives prises au titre de la responsabilité sociale des entreprises peuvent aider à promouvoir le respect des normes du travail. L'important est de veiller à ce qu'elles soient mises au point avec la participation de syndicats représentatifs et qu'elles garantissent, entre autres, le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

Les accords bilatéraux et multilatéraux de libre-échange, de même que les accords d'intégration économique régionale, contiennent de plus en plus souvent des dispositions sociales qui renvoient aux normes internationales du travail, ainsi qu'à la liberté d'association et au droit de négociation collective.

### Nécessité de combattre l'exclusion

Certains secteurs d'activité économique, de même que certaines catégories d'employeurs et de travailleurs, sont plus difficiles à organiser. Cela peut tenir à l'absence d'une législation bien adaptée ou à des problèmes pratiques. Par exemple, des raisons techniques, notamment des raisons de dispersion géographique, font qu'il est difficile d'organiser les travailleurs agricoles. Dans le secteur public, on trouve plusieurs exemples de restriction au droit des fonctionnaires de s'organiser ou à leur droit de négocier et d'agir collectivement. Cela concerne avant tout les services qui sont jugés essentiels. Malgré différentes avancées, les enseignants et les travailleurs des services de santé continuent à avoir du mal à exercer leur droit de s'organiser et de négocier collectivement. Dans beaucoup d'Etats Membres, des progrès importants ont été accomplis dans ces secteurs, ce qui démontre qu'il est possible d'aller de l'avant si on en a la volonté.

### Organisation des travailleurs non syndiqués

Un bon fonctionnement des marchés du travail favorise la productivité économique, la création de revenus, la justice sociale, la paix sociale et un développement social et économique durable. Ces objectifs ne sauraient être atteints si beaucoup de travailleurs sont exclus de la protection et des droits assurés par la législation et la pratique.

Les syndicats cherchent à mobiliser les travailleurs qui ne sont pas encore organisés, notamment ceux des nouvelles industries ou des nouveaux secteurs d'activité, ceux qui sont liés par des relations de travail atypiques, ceux qui travaillent dans les zones franches d'exportation ou dans l'économie informelle, ainsi que les travailleurs migrants. Ils redoublent aussi d'efforts pour syndiquer les femmes et les jeunes. Pour se renforcer et pouvoir ainsi relever les défis de la mondialisation, les syndicats coopèrent de plus en plus entre eux, voire fusionnent, au niveau national ou international. La mondialisation leur permet de faire entendre leur voix au-delà des frontières, tout au long des filières de production, sur les marchés internationaux, et de viser un public plus large.

Dans certaines zones franches d'exportation, le droit d'organisation et de négociation collective existe en droit mais non en pratique. Malgré les progrès récemment observés, il est clair qu'un renforcement de la législation du travail et de son application et la mise en place d'une véritable négociation collective sont nécessaires pour que ces progrès, encore limités, deviennent la norme.

Dans certains pays, la grande majorité des travailleurs se concentrent dans l'économie informelle: ces travailleurs ne sont pas protégés par la législation et ils ne peuvent pas faire entendre leur voix collectivement. En général, le taux de syndicalisation est faible et les négociations collectives sont rares. Dans les faits, les normes du travail ne sont pas appliquées dans l'économie informelle, ce qui est lourd de conséquences: bas salaires, durée de travail excessive, conditions de travail dangereuses, exploitation des travailleurs. Pour que la liberté d'association et la négociation collective deviennent une réalité dans l'économie informelle, il faut promouvoir l'état de droit. Les gouvernements ont un rôle essentiel à jouer sur ce plan.

La mobilité croissante de la main-d'œuvre pose d'importants problèmes aux syndicats. Ils doivent à la fois défendre le droit des travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière, de s'organiser et de négocier collectivement; ils doivent les organiser; ils doivent défendre leur droit de travailler dans des conditions décentes. La législation d'un certain nombre de pays limite les droits syndicaux des

travailleurs migrants. La participation, aux côtés des nationaux, à des syndicats ou des fédérations syndicales puissantes donne à ces travailleurs la possibilité de faire entendre leur voix dans la société et le monde du travail, ce qui garantit qu'ils auront des droits égaux et ce qui permet de combattre le travail forcé et la traite des êtres humains.

### L'assistance technique du BIT

L'assistance du BIT prend diverses formes: sensibilisation, formation, services consultatifs, coopération technique pour le développement des institutions et le renforcement des capacités. Elle intervient dans six grands domaines: réforme de la législation du travail; amélioration de la capacité de l'administration du travail; renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; développement du tripartisme et renforcement des institutions; prévention et règlement des différends; sensibilisation et diffusion de l'information.

Il est essentiel de renforcer la capacité des mandants de l'OIT de donner effet aux principes et droits associés à la liberté d'association et à la négociation collective. La Déclaration de l'OIT et les mécanismes de suivi promotionnel dont elle s'assortit visent à la fois les pays qui ont ratifié les conventions pertinentes et ceux qui ne les ont pas ratifiées. Récemment, les financements extrabudgétaires directement liés à la coopération technique visant à promouvoir la liberté d'association et la négociation collective ont diminué. Pour aider efficacement les Etats Membres, le BIT a besoin de fonds, y compris de fonds extrabudgétaires, et il faut donc rendre hommage aux donateurs qui continuent à fournir un appui dans ce domaine.

### Evaluations et enseignements

L'évaluation de l'impact et de l'effet à long terme des projets qui visent la liberté d'association et la négociation collective indique que la coopération technique a aidé les gouvernements en facilitant l'élaboration et l'adoption de législations appropriées tout en favorisant la participation des partenaires tripartites à ce processus. Des projets du BIT ont aidé à mettre en place des institutions de dialogue social ou à les améliorer. Des formations et des appuis ont été fournis à ceux qui sont responsables du règlement des différends du travail, y compris le pouvoir judiciaire. La chose la plus importante est que les projets ont permis directement ou indirectement de former un grand nombre de syndicalistes en les informant des

nouvelles législations du travail et en les familiarisant avec les techniques de base de la négociation. Ils ont aussi permis de former beaucoup d'employeurs et ont facilité les discussions tripartites sur différentes questions.

### Un plan d'action pour les quatre prochaines années

Le BIT continuera à étudier les raisons de la non-ratification des conventions pertinentes et à prendre des mesures appropriées pour aider les gouvernements à surmonter les obstacles auxquels ils se heurtent dans ce domaine. Une importance fondamentale doit être accordée à l'assistance nécessaire pour renforcer les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que les institutions publiques compétentes, et leur permettre de promouvoir les droits et principes considérés.

En novembre 2008, le Conseil d'administration du BIT sera saisi d'un plan d'action sur la liberté d'association et la négociation collective pour les quatre

prochaines années, compte tenu de la discussion que la Conférence consacra au présent rapport. Depuis le premier rapport global sur le sujet, publié en 2000, les principales tâches sont claires: promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail visant la liberté d'association et le droit de négociation collective; mettre à la disposition des mandants les services nécessaires pour les aider à donner effet à ce principe; renforcer la base de connaissances de l'OIT pour faciliter ce travail ainsi que les activités de sensibilisation.

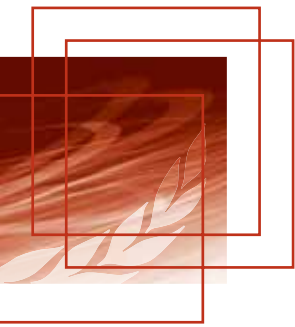
La promotion et la réalisation de la liberté d'association, ainsi que la reconnaissance effective du droit d'organisation, sont au cœur du mandat de l'OIT. C'est une tâche difficile mais aussi riche de promesses car c'est un moyen important de trouver des solutions à d'autres problèmes qui se posent dans le monde du travail. Elle conditionne les droits de l'homme, la démocratie, ainsi que le développement social et économique des pays. Avec l'appui et la participation de ses mandants, l'OIT continuera à aller de l'avant dans ce domaine.



## Abréviations

ACI	Accord-cadre international
ACT/EMP	Bureau des activités pour les employeurs (BIT)
ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs (BIT)
ALENA	Accord de libre-échange nord-américain
ANASE	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
BAD	Banque asiatique de développement
BERD	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
CEART	Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CMT	Confédération mondiale du travail
CSC-OCDE	Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE
CSI	Confédération syndicale internationale
DEG	Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH
EMN	Entreprise multinationale
FSI	Fédération syndicale internationale
IDE	Investissement direct étranger
IIES	Institut international d'études sociales
ISP	Internationale des services publics
MERCOSUR	Marché commun du Sud
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des Etats américains
OIE	Organisation internationale des employeurs
OMS	Organisation mondiale de la santé
PAMODEC	Programme d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration
PPTD	Programme par pays de promotion du travail décent
PROMALCO	Programme de promotion de la coopération employeurs-travailleurs
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SFI	Société financière internationale
SLAREA	Renforcement des relations professionnelles en Afrique orientale
SYNDICOOP	Lutte contre la pauvreté des travailleurs non protégés de l'économie informelle par une action commune des syndicats et des coopératives
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNI	Union Network International
USAID	Agence des Etats-Unis pour le développement international
ZFE	Zone franche d'exportation





## Introduction

1. Le présent rapport arrive à un moment important. L'année 2008 sera en effet marquée par le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi ainsi que par le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Cette convention, ainsi que la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, sont les principaux instruments internationaux dans le domaine considéré. La promotion de ces conventions dans le monde entier et l'examen de leur application par les organes de contrôle de l'OIT ont influencé beaucoup de législations et de pratiques nationales au cours des six dernières décennies. L'adoption de la Déclaration de 1998 a renforcé la mobilisation internationale à l'appui de la liberté d'association et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective qui sont restées au centre des préoccupations de nombreux Etats Membres de l'OIT grâce aux programmes de coopération technique.

### La Déclaration de 1998

2. La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail rappelle que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable, que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques. Elle rappelle aussi que la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de

revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain.

3. La Déclaration indique que l'ensemble des Membres de l'OIT, même s'ils n'ont pas ratifié toutes les conventions internationales du travail pertinentes, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

4. Adoptée par la Conférence internationale du Travail, organe suprême de l'OIT, la Déclaration est universelle et s'applique de la même manière à tous les Membres de l'Organisation. Elle demande à l'Organisation et à la communauté internationale d'aider les Etats Membres, y compris ceux qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble des conventions fondamentales, de mieux respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail.

### Evolution du contexte

5. Le présent rapport est le troisième rapport global consacré à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le premier, intitulé *Votre voix au travail*, a été publié en 2000, et le deuxième, *S'organiser pour plus de justice sociale*, en 2004.

6. *Votre voix au travail* traitait de la représentation collective dans un monde du travail en mutation et identifiait des groupes exclus ou vulnérables tels que les travailleurs agricoles, les fonctionnaires, les travailleurs des zones franches d'exportation, les domestiques et les travailleurs migrants. Il présentait des informations et des enseignements tirés du travail des organes de contrôle de l'OIT ainsi que les progrès réalisés dans des pays tels que l'Afrique du Sud, l'Indonésie et la Pologne.

7. Le deuxième rapport, *S'organiser pour plus de justice sociale*, soulignait que la réalisation progressive des droits d'organisation et de négociation collective exigeait d'agir sur trois fronts: ratification des normes internationales du travail; mise en place du cadre juridique et administratif nécessaire pour leur application; renforcement des capacités des partenaires sociaux, notamment par la coopération technique et la fourniture de conseils, afin de garantir que ces droits seront effectivement respectés.

8. Le présent rapport examine plus avant ces questions afin de donner une image dynamique de l'évolution mondiale en ce qui concerne les droits d'organisation et de négociation collective. Le chapitre I traite de différents aspects de l'environnement nécessaire pour l'exercice de ces droits. Il fait le point de la ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, qui sont les deux conventions fondamentales dans ce domaine.

Il souligne qu'il ne suffit pas que ces conventions soient ratifiées: encore faut-il qu'elles soient effectivement appliquées. Sur ce dernier point, il donne des exemples des progrès réalisés et des efforts qui restent à faire.

9. Le chapitre II donne une vue d'ensemble des faits nouveaux et des évolutions récentes de la liberté d'association et de la négociation collective. Le chapitre III porte sur les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs ainsi que sur les initiatives telles que celles qui sont prises au titre de la responsabilité sociale des entreprises ainsi que les accords-cadres internationaux. Il traite aussi de la place qui est faite aux droits d'organisation et de négociation collective dans les accords de libre-échange et autres initiatives intergouvernementales. Le chapitre IV examine l'application de ces droits dans une perspective sectorielle ainsi que la situation des travailleurs migrants et des travailleurs de l'économie informelle, deux groupes sur lesquels les précédents rapports globaux ainsi que les débats que leur avait consacrés la Conférence avaient attiré l'attention. Le chapitre V décrit certaines activités du BIT qui visent directement ou indirectement à promouvoir les principes et droits considérés dans les Etats Membres. Le but est d'évaluer ces activités et d'en tirer les enseignements.

10. Le chapitre VI présente les éléments d'un plan d'action relatif à la liberté d'association et à la négociation collective pour les quatre prochaines années.









# Chapitre I

## Un environnement favorable

**11.** La liberté d'association et le droit de négociation collective sont des droits fondamentaux, inscrits dans la Constitution de l'OIT et la Déclaration de Philadelphie qui lui est annexée. Les valeurs fondamentales qu'ils incarnent ont été réaffirmées par la communauté internationale, notamment lors du Sommet mondial pour le développement social qui s'est tenu en 1995 à Copenhague et dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée par l'OIT en 1998. Ces droits permettent de promouvoir et de mettre en place des conditions décentes sur le lieu de travail.

**12.** Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et indépendantes ainsi que la reconnaissance effective de leur droit de négociation collective sont des outils essentiels pour la gouvernance du marché du travail. La négociation collective est un moyen de parvenir à des solutions avantageuses et productives dans des situations qui pourraient autrement déboucher sur des conflits entre travailleurs et employeurs. Elle permet d'établir des relations de confiance entre les parties, de concilier et de satisfaire leurs intérêts respectifs. La négociation collective joue ce rôle en promouvant une participation pacifique, ouverte et démocratique des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

**13.** L'importance que continue d'avoir la négociation collective au XXI<sup>e</sup> siècle dérive du fait qu'elle constitue, pour les organisations de travailleurs et d'employeurs, un puissant outil de dialogue leur permettant de concilier impératifs économiques et sociaux. La négociation collective donne aux plus faibles la possibilité de se faire entendre. Elle permet également de lutter contre la pauvreté et d'atténuer les inégalités sociales. De tels résultats peuvent être obtenus en adaptant la négociation collective aux besoins des parties et en promouvant les accords

volontaires qui concourent au bien-être des individus et des entreprises.

**14.** La reconnaissance du droit de négociation collective est fondamentale pour assurer la représentation des intérêts collectifs. Elle repose sur la liberté d'association et permet de donner tout son sens à la représentation collective. La négociation collective peut jouer un rôle important dans le renforcement des performances des entreprises, la gestion des changements et l'établissement de relations du travail harmonieuses.

**15.** Dans la mesure où elle permet aux employeurs et aux travailleurs de parvenir à des accords sur des questions intéressant le monde du travail, la négociation collective est irrévocablement liée à la liberté d'association. Le droit des travailleurs et des employeurs de créer des organisations indépendantes est la condition préalable à la négociation collective et au dialogue social. Cependant, des millions de personnes dans le monde ne peuvent encore exercer ces droits fondamentaux et, là où ces droits sont reconnus, il peut être encore difficile de les faire appliquer. Dans certains pays, il arrive que certaines catégories de travailleurs soient privées du droit d'association ou que les organisations de travailleurs et d'employeurs soient suspendues en toute illégalité ou fassent l'objet de pressions. Dans certaines situations extrêmes, les syndicalistes peuvent être menacés, arrêtés et même tués.

**16.** L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective requiert un environnement favorable. L'existence d'un cadre législatif fournissant les protections et garanties nécessaires, d'institutions permettant de faciliter la négociation collective et de régler les conflits éventuels, d'administrations du travail efficaces et, surtout, la présence d'organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et efficaces sont les principaux éléments constitutifs d'un

**Encadré 1.1**  
**Ratification des conventions fondamentales de l'OIT n° 87 et 98 depuis 2003**

<i>Ratifications en 2003</i>	Convention n° 87: Zimbabwe Convention n° 98: Arménie et Nouvelle-Zélande
<i>Ratifications en 2005</i>	Convention n° 87: Maurice et Ouganda
<i>Ratifications en 2006</i>	Convention n° 87: Arménie, El Salvador, Monténégro et Vanuatu Convention n° 98: El Salvador, Monténégro et Vanuatu
<i>Ratifications en 2007</i>	Convention n° 98: Koweït

environnement favorable. Le rôle joué par les gouvernements dans la mise en place de cet environnement est d'une importance capitale<sup>1</sup>.

### Etat d'avancement des ratifications

**17.** Lorsqu'un Etat ratifie une convention, il s'engage à en respecter les dispositions dans le cadre de sa législation et de sa pratique nationales. Les conventions fondamentales sur la liberté d'association et la négociation collective, à savoir les conventions n° 87 et 98, ont recueilli de nouvelles ratifications ces dernières années.

**18.** Au 31 décembre 2007, sur 181 Etats Membres de l'OIT<sup>2</sup>, 148 Etats (82 pour cent des Etats Membres) avaient ratifié la convention n° 87, et 158 (87 pour cent) la convention n° 98.

**19.** Le rapport *S'organiser pour plus de justice sociale* indiquait en 2004 qu'un peu moins de la moitié des Etats Membres de la région Asie-Pacifique avaient ratifié la convention n° 87 et qu'un peu plus de la moitié des Etats de la même région avaient ratifié la convention n° 98 contre des pourcentages compris entre 85 pour cent et 98 pour cent en Afrique et dans les Amériques et atteignant les 100 pour cent en Europe. Les informations les plus récentes confirment ces tendances (tableau 1.1). Il convient de signaler que les résultats plus

modestes de la région Asie-Pacifique s'expliquent par le fait qu'un certain nombre des Etats de cette région ne sont Membres de l'OIT que depuis peu.

**20.** Il y a lieu de s'interroger sur la proportion de la population active mondiale ou sur le pourcentage de la population mondiale qui n'est pas encore couverte par ces deux conventions. Certains Etats d'importance industrielle majeure et de grands pays très peuplés figurent parmi ceux qui ne les ont pas ratifiées. Une grande partie des employeurs et des travailleurs dans le monde ne bénéficient donc pas de la protection de ces instruments du droit international. Environ la moitié de la population active totale des Etats Membres de l'OIT vit dans cinq pays qui n'ont pas encore ratifié la convention n° 87 (Brésil, Chine, Etats-Unis, Inde et République islamique d'Iran). Ces pays n'ont pris pendant ces quatre dernières années aucune mesure significative indiquant qu'ils s'orientaient vers une ratification.

**21.** Les gouvernements de plusieurs pays ont fait savoir qu'ils envisageaient de ratifier ces deux conventions et qu'ils avaient pris les mesures nécessaires à cet effet. Certains gouvernements indiquent qu'ils ont des difficultés à aligner leur législation ou leur pratique nationale sur le contenu des deux conventions. Beaucoup d'entre eux ont demandé au BIT de les aider à rédiger une nouvelle législation et à créer les institutions nécessaires<sup>3</sup>.

1. Les sections de ce chapitre expliquant l'action des pouvoirs publics s'appuient sur des informations obtenues par le BIT au moyen de ses procédures formelles, telles que prévues dans l'annexe à la Déclaration de 1998 qui, au paragraphe III.B(1), fait état des informations réunies et vérifiées selon les procédures établies, des résultats des suivis annuels, et des rapports établis en vertu de l'article 22 de la Constitution.
2. Les pays qui n'avaient pas encore ratifié la convention n° 87 à la fin de 2007 étaient les suivants: Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brésil, Brunéi Darussalam, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Guinée-Bissau, Iles Marshall, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, Iraq, Jordanie, Kenya, République démocratique populaire lao, Liban, Malaisie, Maroc, Népal, Nouvelle-Zélande, Oman, Ouzbékistan, Qatar, Samoa, Singapour, Somalie, Soudan, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam. Les pays qui n'avaient pas ratifié la convention n° 98 à la fin de 2007 étaient les suivants: Afghanistan, Arabie saoudite, Bahreïn, Brunéi Darussalam, Canada, Chine, République de Corée, Emirats arabes unis, Etats-Unis, Iles Marshall, Iles Salomon, Inde, République islamique d'Iran, République démocratique populaire lao, Mexique, Myanmar, Oman, Qatar, Samoa, Somalie, Thaïlande, Timor-Leste, Viet Nam.
3. Des informations sur l'assistance fournie par le BIT figurent au chapitre V.

Figure 1.1. Nombre de ratifications des conventions nos 87 et 98 (1990 à 2007)

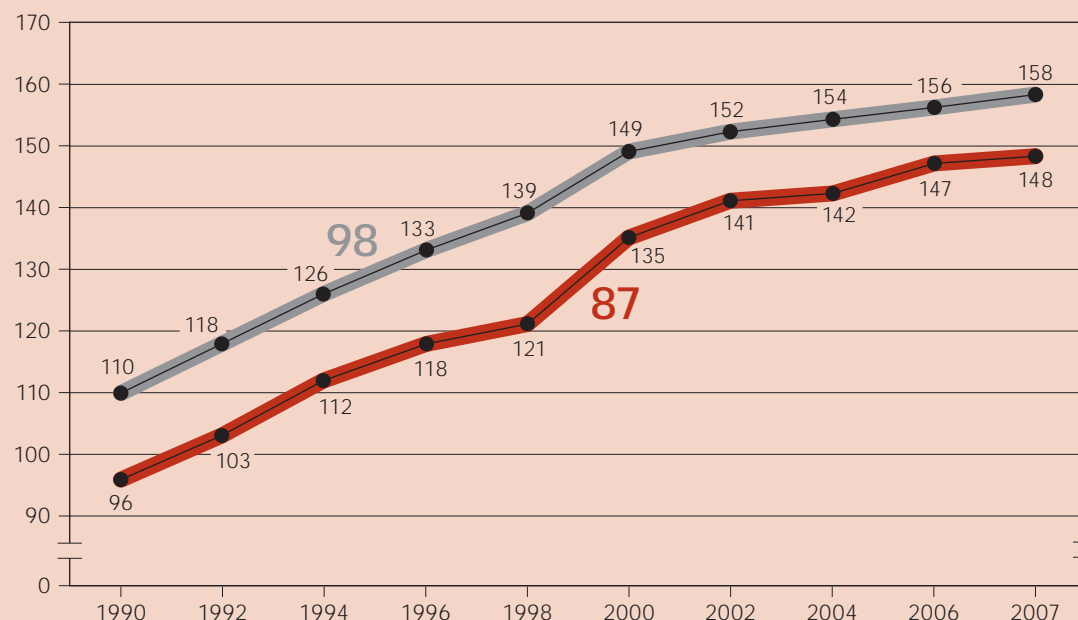


Tableau 1.1. Nombre d'Etats Membres ayant ratifié la convention n° 87 et/ou la convention n° 98 depuis 1950

Région	1950	1970	1995	2000	2003	2007	
						Nombre	Pourcentage <sup>1</sup>
<b>Afrique</b>							
Convention n° 87	0	23	32	42	46	48	91
Convention n° 98	0	30	40	51	51	52	98
<b>Amériques</b>							
Convention n° 87	1	18	28	30	32	33	94
Convention n° 98	0	18	26	30	30	32	91
<b>Asie et Pacifique<sup>2</sup></b>							
Convention n° 87	0	5	8	12	13	14	45
Convention n° 98	0	7	12	15	16	17	55
<b>Europe et Asie centrale<sup>3</sup></b>							
Convention n° 87	7	26	43	48	48	50	98
Convention n° 98	2	27	45	48	50	51	100
<b>Etats arabes d'Asie occidentale</b>							
Convention n° 87	0	2	3	3	3	3	27
Convention n° 98	0	4	5	5	5	6	55
<b>Nombre d'Etats Membres</b>	<b>62</b>	<b>121</b>	<b>173</b>	<b>175</b>	<b>177</b>	<b>181</b>	

<sup>1</sup> Pourcentage des Etats Membres de la région ayant ratifié. <sup>2</sup> A l'exception des Membres des Etats arabes. <sup>3</sup> Y compris les Etats suivants: Azerbaïdjan, Israël, Kazakhstan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan et Turkménistan.

Tableau 1.2. Ratifications des conventions fondamentales

	Nouvelles ratifications depuis le début de la campagne en 1995	Total des ratifications au 31 décembre 2007
Convention n° 29	35	172
Convention n° 87	34	148
Convention n° 98	32	158
Convention n° 100	37	164
Convention n° 105	55	170
Convention n° 111	45	166
Convention n° 138	103	150
Convention n° 182	165	165
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>1 293</b>

### Comparaison avec les autres conventions fondamentales

22. Une campagne destinée à promouvoir la ratification des conventions fondamentales, dont la convention n° 87 et la convention n° 98, a été lancée en mai 1995 après le Sommet mondial pour le développement social qui s'est tenu à Copenhague. Cette campagne visait à une ratification universelle de toutes les conventions fondamentales. Le tableau 1.2 en présente les résultats à la fin de 2007.

23. La ratification universelle des huit conventions fondamentales par les 181 Etats Membres équivaut à un total de 1 448 ratifications. A ce jour, 1 293 ratifications ont été recueillies (89,3 pour cent du total). Les ratifications qui ont eu lieu après le début de la campagne – ou les confirmations d'engagements antérieurs – sont au nombre de 506 pour l'ensemble des huit conventions fondamentales. La convention n° 87 a recueilli 34 nouvelles ratifications et la convention n° 98, 32. Par rapport aux six autres conventions fondamentales, ces deux conventions recueillent le plus faible nombre de nouvelles ratifications.

24. Pour chacune des conventions, un total de 181 ratifications, correspondant au nombre total des Membres de l'OIT au moment de la préparation de ce rapport en décembre 2007, est requis pour atteindre une ratification universelle. Les conventions nos 87 et 98 ont respectivement recueilli 148 et 158 ratifications. Malgré les progrès enregistrés, les conventions nos 87 et 98 demeurent moins ratifiées que les conventions fondamentales sur le travail forcé ou sur la discrimination ou que la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. La convention n° 98 est, de toutes les conventions fondamentales, celle dont le nombre total de ratifications est le

plus bas, à l'exception de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, dont le rythme de ratification, encore faible en 1995, s'est toutefois accéléré depuis le début de la campagne de ratification.

25. Il est très préoccupant de constater que la convention n° 87, malgré son extrême importance, est celle des huit conventions fondamentales dont le rythme de ratification est actuellement le plus lent, et que plusieurs grands Etats, où vit une forte proportion de la population active mondiale, ne l'ont pas ratifiée. Parmi eux figurent quatre Etats d'importance industrielle majeure qui sont des membres permanents du Conseil d'administration du BIT.

### Informations sur l'application concrète des principes

26. La ratification des conventions ne signifie pas, bien sûr, que les droits et les principes qu'elles énoncent soient intégralement appliqués. Les principes relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective sont si intimement liés à la fonction et à la mission fondamentale de l'OIT que leur respect et leur application dans tous les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié les conventions applicables, sont soumis aux procédures de contrôle du Comité de la liberté syndicale. La section suivante fournit, sur la base des contrôles effectués par l'OIT, des informations sur l'application concrète de la liberté d'association et du droit de négociation collective pendant ces quatre dernières années.

27. Entre 2004 et 2007, la Commission de l'application des normes de la Conférence a examiné 35 cas individuels se rapportant à la convention n° 87 et 16 cas se rapportant à la convention n° 98. Les conclusions

afférentes à six de ces cas ont fait l'objet de paragraphes spéciaux dans les rapports de la commission: Myanmar en 2004 et en 2005 et Bélarus en 2005 et en 2007, pour violation de la convention n° 87; Bangladesh en 2006 pour violation de la convention n° 98 et Bélarus en 2006 pour violation des conventions nos 87 et 98.

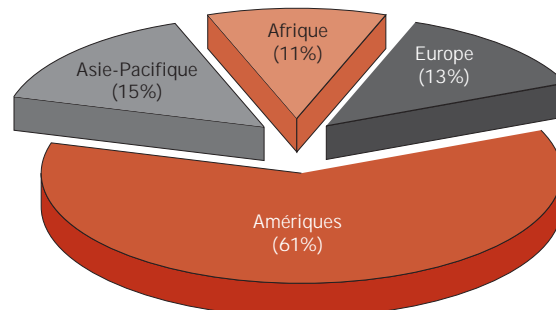
**28.** Entre mars 2004 et juin 2007, le Comité de la liberté syndicale a adopté 366 rapports individuels sur des cas concernant 82 pays. La majorité des rapports adoptés concernaient la région des Amériques (204 pour l'Amérique latine et 18 pour l'Amérique du Nord). La deuxième région en termes de nombre de rapports adoptés était l'Asie avec 56 rapports dont quatre concernant des Etats arabes (Iraq: trois rapports, Bahreïn: un rapport). Quarante-huit rapports visaient des pays européens, dont 28 des pays d'Europe centrale et orientale. La situation était sans changement pour l'Afrique avec 40 rapports (voir figure 1.2).

#### *Evolution de l'objet des allégations*

**29.** Les deux précédents rapports globaux fournissaient des statistiques sur les allégations examinées par le Comité de la liberté syndicale, ventilées selon leur objet. Le tableau 1.3 présente la même ventilation pour la période allant de mars 2004 à juin 2007. Il montre la manière dont les organisations perçoivent les violations de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans leur pays sans constituer à proprement parler un décompte des violations constatées par le comité après examen des allégations. Il convient cependant de préciser que, dans la plupart des cas considérés, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été capables de démontrer le bien-fondé de leurs allégations.

**30.** Les données les plus récentes semblent confirmer la tendance à la diminution du nombre des allégations d'atteintes aux libertés civiles signalée dans le rapport de 2004 *S'organiser pour plus de justice sociale*. Les allégations de restriction des libertés civiles dont a été saisi le Comité de la liberté syndicale représentaient un tiers des plaintes entre 1995 et 2000, mais cette proportion a diminué progressivement: 10 pour cent entre 2000 et 2003 et 13 pour cent entre 2004 et 2007. D'autre part, les allégations les plus nombreuses, au niveau tant mondial que régional, concernent des actes de discrimination antisyndicale. Le nombre des allégations de cette nature a augmenté: 23 pour cent de l'ensemble des allégations entre 1995 et 2000 et 26 pour cent entre 2000 et 2007. On constate également une augmentation du nombre des allégations

Figure 1.2. Allégations examinées par le Comité de la liberté syndicale de mars 2004 à juin 2007 ventilées par régions



d'ingérence patronale dans les activités syndicales: 4 pour cent entre 1995 et 2000, 6 pour cent entre 2000 et 2003 et 8 pour cent entre 2004 et 2007. Le nombre des violations alléguées du droit de négociation collective a augmenté: 11 pour cent entre 1995 et 2000 et 19 pour cent entre 2004 et 2007. On dénote également une légère augmentation du nombre des allégations d'ingérence des gouvernements dans les activités des syndicats: 8 pour cent entre 1995 et 2000, 9 pour cent entre 2000 et 2003 et 11 pour cent entre 2004 et 2007.

**31.** Ces tendances pourraient indiquer que les cadres institutionnels nécessaires à l'exercice de la liberté d'association sont progressivement mis en place mais que les problèmes pratiques d'application demeurent.

**32.** Entre 2004 et 2007, une forte hausse du nombre total des plaintes soumises au Comité de la liberté syndicale a été constatée. Entre mars 2004 et juin 2007, le comité a adopté 366 rapports de cas, c'est-à-dire 34 pour cent de plus qu'en 2000-2003 (273 rapports). Il semble que cette augmentation rende compte, d'une part, de la volonté des organisations de travailleurs et d'employeurs de faire entendre leurs griefs (droit nouvellement acquis pour certaines) et, d'autre part, des nouvelles réalités et des nouveaux défis issus de la mondialisation. Elle s'explique également par une meilleure connaissance du mécanisme de traitement des plaintes.

**33.** Pendant la même période, le Comité de la liberté syndicale a été saisi de quatre plaintes déposées par les organisations d'employeurs. Deux concernaient l'Europe et deux les Amériques. Elles dénonçaient notamment les abus suivants: ingérence de l'Etat dans les activités des organisations d'employeurs (Albanie); refus du gouvernement de déduire du revenu imposable les cotisations syndicales des employeurs (République de Moldova); ingérence de nature législative empêchant les parties de déterminer librement

Figure 1.3. Objet des allégations examinées par le Comité de la liberté syndicale (mars 2004 à juin 2007) (Monde)

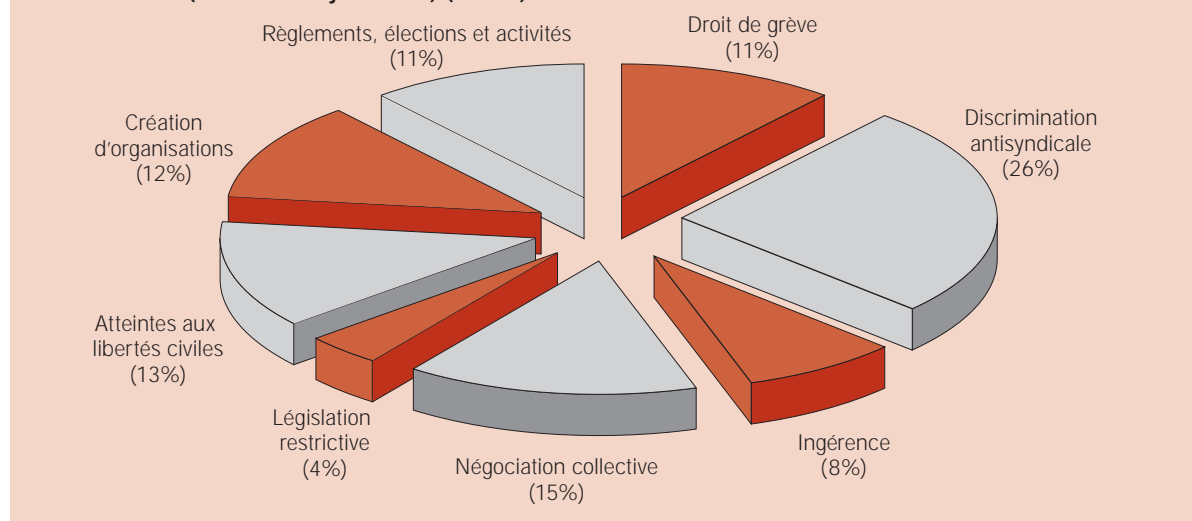


Tableau 1.3. Objet des allégations examinées par le Comité de la liberté syndicale de mars 2004 à juin 2007 (ventilation en pourcentage)

	Atteintes aux libertés civiles	Législation restrictive	Règlements, élections et activités	Création d'organisations	Droit de grève	Discrimination antisyndicale	Ingérence	Négociation collective
Monde (533 allégations)	13	4	11	12	11	26	8	15
Afrique (83 allégations)	17	6	6	11	14	29	5	12
Amériques (292 allégations)	12	2	9	9	11	29	9	19
Asie et Pacifique (109 allégations)	18	9	7	11	13	27	7	8
Europe (49 allégations)	6	6	16	16	13	16	11	16

le niveau de négociation (Pérou); arrestation du président de l'organisation d'employeurs, difficultés rencontrées par les employeurs en matière de participation à la négociation collective et exclusion de ces derniers des structures de dialogue social, des structures tripartites et des consultations (République bolivarienne du Venezuela).

### *Démocratie et libertés civiles*

34. L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective repose sur la défense des libertés civiles fondamentales et notamment des suivantes: droit à la liberté et à la sécurité de la personne, à la liberté d'opinion, d'expression et de réunion, droit à un jugement équitable par un tribunal impartial et indépendant et droit à la protection de la propriété des organisations d'employeurs et des syndicats<sup>4</sup>. Bien

4. Voir en annexe la résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles, Conférence internationale du Travail, 54<sup>e</sup> session, 1970.



que le nombre de plaintes relatives à des violations de ces droits fondamentaux ait diminué ces dernières années, il n'en demeure pas moins que de graves violations des libertés civiles continuent d'avoir lieu dans différentes parties du monde.

**35.** De 2004 à juin 2007, le Comité de la liberté syndicale a été saisi d'allégations de violation des libertés civiles, notamment dans les pays suivants: Cambodge, Chine, Colombie, République de Corée, Djibouti, Erythrée, Guatemala, Haïti, Indonésie, République islamique d'Iran, Myanmar, Népal, Philippines, République bolivarienne du Venezuela et Zimbabwe. Certains cas concernaient de graves violations des libertés civiles, notamment des meurtres, des enlèvements, des disparitions, des menaces, des arrestations, et des détentions de dirigeants syndicaux et de travailleurs syndiqués, ou se rapportaient à d'autres actes tels que le harcèlement et les intimidations à caractère antisyndical, les violations de la liberté de réunion et de la liberté d'expression. La lenteur de l'administration de la justice, qui renforce parfois un climat d'impunité, de violence et d'insécurité, ainsi que l'absence de garanties d'un procès équitable sont étroitement liées à de telles violations.

*Liberté d'association  
et sécurité de représentation*

**36.** L'interdiction totale des différents types d'organisations de travailleurs ou d'associations d'employeurs est aujourd'hui très peu fréquente. Des progrès ont été accomplis, des restrictions ayant été levées au profit des formes naissantes de représentation des travailleurs. Cela concerne notamment un certain nombre de pays faisant partie du Conseil de coopération du Golfe.

**37.** Un type récurrent de déni du droit d'organisation par les gouvernements est l'obligation faite aux travailleurs d'adhérer à une organisation unique, toutes les autres organisations étant interdites ou dissoutes. Pendant ces quinze dernières années, le progrès le plus remarquable dans ce domaine a été la suppression dans de vastes parties du monde des monopoles syndicaux patronnés et contrôlés par l'Etat. L'Éthiopie, la Mauritanie, la République de Moldova et la République-Unie de Tanzanie sont venues dernièrement s'ajouter à la liste des pays ayant amendé leur législation pour instaurer le pluralisme syndical. Le Nigéria a également abrogé les dispositions imposant à tous les syndicats enregistrés de s'affilier à l'organisation centrale du travail. A Bahreïn, où la création de syndicats dans le secteur privé a été autorisée en 2002, un projet d'amendement à la loi sur les

syndicats – actuellement examiné par le parlement – vise à permettre aux travailleurs de créer plus d'un syndicat par entreprise. Des amendements législatifs concernant le monopole syndical sont en cours d'examen au Koweït et au Liban. Des situations de monopole d'Etat existent encore dans certains pays où le pouvoir politique est exercé par un parti unique et où il existe un lien organique ou reconnu entre les détenteurs du pouvoir et les acteurs du monde du travail désignés par ces derniers.

**38.** Il existe des restrictions moins visibles mais tout aussi pernicieuses de la liberté d'association lorsque ce droit peut difficilement être exercé dans la pratique parce que les employeurs et l'Etat font pression sur les syndicats, agissent à leur détriment ou interviennent dans leurs activités. Pour lutter contre ces abus, il faut prévoir une protection efficace contre la discrimination antisyndicale et les actes d'ingérence. Ces restrictions subsistent quand les systèmes d'enregistrement permettent aux autorités d'abuser de leur pouvoir dans le domaine des autorisations liées à la création et au fonctionnement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Pour garantir une véritable liberté d'association, il est essentiel, après avoir supprimé les monopoles, de créer un mécanisme permettant une totale liberté d'enregistrement des organisations d'employeurs et de travailleurs. Les problèmes précités peuvent éventuellement subsister dans les pays en transition où l'Etat encadrait et dirigeait auparavant un monopole syndical.

**39.** Le cas du Bélarus illustre parfaitement la manière dont une situation de discrimination antisyndicale et d'ingérence généralisée peut conduire à un monopole virtuel en faveur de la structure syndicale dominante malgré la reconnaissance formelle par la législation du droit de créer plus d'une organisation (voir encadré 1.2).

**40.** La création d'organisations d'employeurs et d'organisations de travailleurs a continué à se heurter à des difficultés. Les restrictions prennent fréquemment la forme d'exigences excessives concernant le nombre de membres requis ou l'autorisation préalable. Des progrès ont été accomplis dans les pays de toutes les régions vers la garantie pleine et entière du droit des employeurs et des travailleurs de créer des organisations. Par exemple, les dispositions fixant des seuils excessivement élevés pour la création d'organisations d'employeurs et de travailleurs ont été supprimées en Ouganda, au Pérou et au Portugal. En outre, des organisations d'employeurs ont fini par être enregistrées en Bosnie-Herzégovine et en ex-République yougoslave de Macédoine après examen par le Comité de la liberté syndicale des plaintes dont il avait été saisi à ce sujet.

### Encadré 1.2 Biélorus: débat continu sur les droits

En novembre 2003, à la suite d'une plainte déposée en vertu de l'article 26 de la Constitution de l'OIT, le Conseil d'administration a désigné une commission d'enquête chargée d'examiner les plaintes dénonçant les restrictions du droit des travailleurs de constituer des organisations de leur choix et l'ingérence de l'Etat dans les affaires syndicales au Biélorus. La commission d'enquête a formulé, en 2004, 12 recommandations relatives au respect des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. En 2005 et en 2006, dans un paragraphe spécial de son rapport, la Commission de l'application des normes de la Conférence a appelé le gouvernement à prendre des mesures concrètes pour mettre en œuvre ces recommandations. Lors de sa session de novembre 2006, le Conseil d'administration a encouragé le gouvernement à poursuivre sa collaboration avec le Bureau.

Entre novembre 2006 et mars 2007, plusieurs réunions ont eu lieu entre des missions de haut niveau du gouvernement du Biélorus et le BIT. Le BIT a participé à un séminaire organisé pour les juges et procureurs de la République du Biélorus à Minsk en janvier 2007. La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (session de novembre-décembre 2006) et le Comité de la liberté syndicale (session de mars 2007) ont noté avec intérêt que certaines des recommandations de la commission d'enquête étaient mises en œuvre, mais ont exprimé leur vive préoccupation concernant plusieurs questions, notamment l'enregistrement des syndicats et le nouveau projet de législation actuellement examiné dans le pays. Le comité a relevé que, si elles étaient appliquées dans les circonstances actuelles, plusieurs dispositions de ce projet aboutiraient pratiquement à un monopole de facto de la représentation des travailleurs.

A sa session de mars 2007, le Conseil d'administration, notant que le dialogue avait été maintenu, a appelé le gouvernement du Biélorus à coopérer pleinement avec le BIT pour mettre en œuvre l'ensemble des recommandations de la commission d'enquête et a décidé de suivre de près l'évolution de la situation.

A sa session de juin 2007, la Commission de l'application des normes de la Conférence a estimé que les mesures prises ne permettaient pas de résoudre les questions de fond. Elle a notamment pris note des inquiétudes que soulève le projet de loi sur les syndicats et a instamment prié le gouvernement de poursuivre activement ses consultations avec l'ensemble des partenaires sociaux du pays et sa coopération avec le BIT, afin d'opérer les changements législatifs indispensables à l'alignement complet du droit et de la pratique sur la convention n<sup>o</sup> 87 et les recommandations de la commission d'enquête.

En juin 2007, à la demande de la Commission de la Conférence, une mission du BIT s'est rendue à Minsk où elle a participé à des discussions sur le projet de loi sur les syndicats. Elle a conclu que cette législation, telle qu'elle était rédigée, n'était pas à même de régler les questions de fond et qu'elle ferait naître plusieurs autres problèmes importants et controversés, qu'il faudrait inévitablement du temps pour examiner et résoudre.

En novembre de la même année, le Conseil d'administration a salué la déclaration du gouvernement selon laquelle il avait l'intention de parvenir à un accord entre toutes les parties concernées sur la question de la législation relative aux syndicats et a décidé de garder la question à l'examen.

### Encadré 1.3 Protection contre la discrimination antisyndicale: quelles mesures sont suffisamment dissuasives?

Le Comité de la liberté syndicale a récemment été saisi d'un cas concernant la Suisse qui montre les problèmes pouvant se poser lorsqu'on cherche à déterminer quelles mesures contre la discrimination antisyndicale sont suffisamment dissuasives. Le comité a noté que la législation suisse offrait une meilleure protection, sous la forme d'une réintégration, aux travailleurs victimes d'un licenciement violant le principe de l'égalité entre femmes et hommes qu'aux travailleurs licenciés pour des motifs antisyndicaux, vu que la loi fédérale sur l'égalité a pour but de promouvoir le principe constitutionnel d'égalité entre femmes et hommes, tandis que la protection contre la discrimination antisyndicale est régie par le Code des obligations qui réglemente les droits et obligations des parties à un contrat de travail (librement conclu). Dans un rapport intérimaire, le Comité de la liberté syndicale a fait observer que, dans certains cantons suisses, le versement d'une indemnité minimale en cas de licenciement à caractère antisyndical n'a pas l'effet dissuasif escompté, cette indemnité s'élevant à environ trois mois de salaire et ne pouvant dépasser six mois de salaire. Dans ces conditions, le comité a invité le gouvernement à prendre des mesures afin de fournir la même protection aux représentants syndicaux faisant l'objet d'une discrimination antisyndicale qu'aux personnes victimes d'un licenciement violant le principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment une possibilité de réintégration, et a encouragé la poursuite des discussions tripartites à ce sujet, notamment sur la situation dans certains cantons pour ce qui est de l'indemnité versée en cas de licenciement à caractère antisyndical.

## Encadré 1.4

## République de Corée: progrès accomplis et défis à relever

Le cas dont le Comité de la liberté syndicale est saisi à propos de la République de Corée est l'un des plus anciens puisqu'il remonte à mars 1992. Des progrès importants ont été accomplis depuis, pour ce qui est de la reconnaissance des droits syndicaux dans la législation et dans les faits: reconnaissance de plusieurs syndicats au plan national, qui a permis la légalisation de la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) en 1999; promulgation de la loi sur les syndicats d'enseignants, qui a permis la légalisation du Syndicat des enseignants et des travailleurs de l'éducation de Corée (CHUNKYOJO) en 1999; adoption de la loi sur l'établissement et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires, qui reconnaît le droit d'association aux fonctionnaires.

Outre la nécessité d'achever les travaux en cours sur les amendements législatifs, un défi majeur reste à relever, à savoir la mise en place, dans la pratique, d'un cadre de relations professionnelles harmonieux. De fait, les relations généralement conflictuelles entre les partenaires sociaux et la criminalisation des activités syndicales qui en découle créent un climat souvent peu propice à la résolution des problèmes législatifs et autres.

La République de Corée est devenue membre de l'OCDE en 1996. A cette époque, le Conseil de l'OCDE avait chargé son Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales (Comité ELSA) de suivre régulièrement les progrès accomplis par la Corée dans la réforme du droit du travail et l'amélioration des relations professionnelles. Cette surveillance a été effectuée à partir, entre autres, des renseignements fournis par le Comité de la liberté syndicale. En 2006, le Conseil de l'OCDE a décidé de mettre fin à ce mandat de surveillance et a invité le gouvernement de la Corée à l'informer des évolutions ultérieures au printemps 2010.

Récemment, des discussions ont eu lieu sur la ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98. Toutefois, aucun calendrier n'a été fixé.

### *Protection contre la discrimination antisyndicale et l'ingérence*

**41.** Il est essentiel pour les syndicats et les organisations d'employeurs de bénéficier d'une indépendance et d'une liberté totales dans leurs activités, ce qui implique qu'il n'y ait ingérence ni des autorités gouvernementales dans les activités de ces organisations ni des organisations d'employeurs dans les activités des syndicats et inversement. Ces dernières années, les organes de contrôle de l'OIT ont vu fortement augmenter le nombre de plaintes concernant des actes de discrimination antisyndicale et d'ingérence. Ces allégations visent principalement des mesures (licenciements, rétrogradations, transferts, refus d'embaucher, etc.) prises par les employeurs, y compris l'Etat en sa qualité d'employeur, à l'encontre de travailleurs ayant décidé de créer un syndicat, de s'affilier à un syndicat ou d'y exercer des responsabilités. Les actes d'ingérence allégués représentent plus de la moitié des plaintes si l'on ajoute les allégations concernant l'ingérence de l'Etat dans les activités syndicales au moyen par exemple d'une législation restrictive.

**42.** Les plaintes relatives à la discrimination antisyndicale et aux actes d'ingérence montrent qu'il est nécessaire d'établir des sanctions et des voies de recours suffisamment dissuasives contre de tels agissements. Les procédures de règlement des différends

devraient être rapides, peu coûteuses et impartiales. S'agissant de la nécessité de mettre en place des voies de recours adéquates, les organes de contrôle de l'OIT ont noté à plusieurs reprises que la législation n'offre pas de protection suffisante contre les actes de discrimination antisyndicale si, dans la pratique, elle permet aux employeurs de licencier un travailleur, le motif réel étant son affiliation ou ses activités syndicales, même si l'employeur verse l'indemnité prévue par la loi en cas de licenciement injustifié. Si la réintégration n'est pas possible, le gouvernement devrait veiller à ce que les travailleurs concernés reçoivent une indemnité adéquate, ce qui constituerait une sanction suffisamment dissuasive contre les licenciements à caractère antisyndical. Des questions se sont posées à cet égard dans différentes parties du monde, notamment au Cambodge, à Hong-kong, Chine, et en Suisse.

**43.** S'agissant de l'existence de procédures suffisamment rapides et impartiales, il est clair que les retards dans l'administration de la justice constituent un déni de justice et donc un déni des droits syndicaux des personnes concernées. Les règles interdisant les actes de discrimination antisyndicale doivent obligatoirement s'accompagner de procédures garantissant une réelle protection.

**44.** Ces dernières années, plusieurs pays ont pris des mesures afin d'établir ou de renforcer le mécanisme d'examen des plaintes des travailleurs concernant la

discrimination antisyndicale. L'Arménie, les Fidji, l'Indonésie, la République tchèque, l'Uruguay et le Yémen ont adopté une nouvelle législation ou établi de nouveaux mécanismes et procédures au cours des quatre dernières années pour interdire la discrimination antisyndicale et l'ingérence, et prévoient des sanctions dissuasives et des voies de recours.

### *Droit de négociation collective*

45. Dans certains cas, par exemple au Cap-Vert et à Hong-kong, Chine, un manque de mesures favorisant un mécanisme de négociation a été constaté. D'autres gouvernements privilégient une interprétation très restrictive des termes «conditions nationales» et «si nécessaire» figurant à l'article 4 de la convention n° 98 quand les organes de contrôle se disent préoccupés par des mesures tendant à décourager l'organisation de négociations libres et volontaires, par les obstacles qui empêchent ces négociations ou par leur interdiction pure et simple. En ce qui concerne l'Australie, la commission d'experts s'est dite préoccupée par les dispositions de la loi de 1996 sur les relations de travail, telle que modifiée en 2005, concernant la primauté des contrats individuels sur les conventions collectives, les obstacles à la négociation à tout niveau plus élevé que le simple niveau du lieu de travail et l'interdiction expresse de négocier sur un très large éventail de sujets qui entrent normalement dans les thèmes courants d'une négociation collective libre et volontaire. Les données fournies par le Bureau australien de la statistique indiquent un recul de la syndicalisation, qui est passée de 45,6 pour cent en août 1986 à 20,3 pour cent en août 2006.

46. L'expérience de la Nouvelle-Zélande pourrait fournir quelques éclairages sur la cause de ce net recul des taux de syndicalisation. Dans ce pays également, la syndicalisation a connu une forte baisse dans les années quatre-vingt-dix, avec l'adoption de la loi sur les contrats de travail favorisant les accords individuels au détriment de la négociation collective. La syndicalisation a ensuite enregistré une croissance lente mais constante à la suite de l'adoption de la loi de 2000 sur les relations de travail (ERA), visant à plus d'égalité dans les négociations<sup>5</sup>.

47. Des progrès ont également été observés dans d'autres pays. Les organes de contrôle ont noté que, au Canada (Ontario), à la suite d'efforts réalisés pour promouvoir des conventions collectives mutuellement avantageuses entre les syndicats du secteur éducatif et

l'administration scolaire, les 122 négociations menées entre les administrations d'écoles publiques et leurs enseignants ont toutes abouti à des accords d'une durée de quatre ans, une première dans l'histoire du secteur éducatif. Aux Fidji, des amendements législatifs ont supprimé les seuils de représentation, excessivement élevés, exigés pour une participation aux négociations collectives pour instaurer l'obligation de procéder à des négociations, que le syndicat représente ou non la majorité des travailleurs de l'établissement. Les organes de contrôle de l'OIT ont pu constater des évolutions positives concernant le droit des enseignants de la fonction publique de prendre part à des négociations collectives en Allemagne et en Equateur. En Uruguay, trois organismes ont été spécifiquement créés pour les négociations collectives, y compris dans le secteur public et le secteur rural, et 20 commissions salariales ont été mises sur pied. Dans 19 d'entre elles, des accords ont été trouvés.

48. Plusieurs pays continuent à priver d'importantes catégories de travailleurs, comme les fonctionnaires, les travailleurs agricoles, les domestiques et les marins, du droit de négociation collective. Toutefois, des progrès ont été enregistrés en droit ou en fait, en particulier pour ce qui est des employés du secteur public et des travailleurs ruraux. Quelques exemples figurent au chapitre III.

49. Il y a toujours des cas d'ingérence de l'Etat dans le processus de négociation – par exemple, les autorités subordonnent les conventions collectives à la politique économique ou les soumettent à leur approbation, imposent le niveau auquel les négociations ont lieu, mettent en place un arbitrage obligatoire pour mettre fin aux conflits collectifs ou favorisent les contrats individuels ou les accords avec les travailleurs non syndiqués au détriment des conventions collectives. Cependant, des progrès ont été accomplis et des restrictions imposées à la négociation collective ont été levées. Par exemple, Singapour a supprimé l'obligation de faire approuver par le gouvernement le contenu des conventions, et des restrictions concernant le champ d'application des conventions collectives ont été levées en Argentine. La validité d'une convention collective n'est plus subordonnée aux «intérêts économiques nationaux» en Egypte et en République-Unie de Tanzanie. Le Brésil et la Turquie ont abrogé des dispositions qui imposaient un arbitrage obligatoire en cas de conflits collectifs. Le Zimbabwe a adopté une législation visant à limiter l'arbitrage obligatoire à des cas où cela se justifierait aux termes de la convention n° 98.

5. Voir B. Foster et I. McAndrew: «Growth and innovation through good faith collective bargaining», *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 8, n° 2, 2003, p. 118.

### Encadré 1.5 Faits nouveaux au Canada

Les conventions collectives jouent un rôle important au Canada; leur application est assurée à la fois par le gouvernement fédéral et les autorités des provinces. La législation fédérale s'applique à environ 10 pour cent de la main-d'œuvre, les législations du travail des provinces couvrant les 90 pour cent restants. En 2005, plus de 4,1 millions de travailleurs syndiqués et 310 000 travailleurs non syndiqués ont bénéficié d'une protection dans le cadre de conventions collectives. Au total, plus de 32 pour cent des travailleurs canadiens étaient couverts par ces conventions<sup>1</sup>. Les fonctionnaires sont quatre fois plus susceptibles d'appartenir à un syndicat ou de bénéficier d'une protection étendue que les travailleurs du secteur privé. De plus, le taux de couverture conventionnelle est plus élevé pour le personnel permanent âgé de 45 à 54 ans et le personnel ayant fait des études supérieures.

#### *Une évolution importante dans la jurisprudence*

La jurisprudence canadienne concernant les négociations collectives a connu une importante évolution en 2007 à la suite de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire relative aux services de santé (*Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia* 2007 SCC 27).

La décision résultait d'une contestation constitutionnelle présentée par des syndicats et des travailleurs syndiqués au sujet de la loi sur l'amélioration des services de santé et sociaux (*Health and Social Services Delivery Improvement Act*). Le corps législatif de la Colombie-Britannique avait rapidement adopté cette loi en 2002 pour faire face aux difficultés que rencontrait le système de santé de la province. Elle accordait une plus grande flexibilité aux employeurs dans l'organisation de leurs relations avec leurs employés et annulait d'importantes dispositions de conventions collectives en vigueur jusque-là. De plus, dans les faits, cette loi faisait obstacle à une négociation collective constructive sur un certain nombre de questions spécifiques. Par ailleurs, l'article 10 invalidait les parties des conventions collectives, passées ou futures, qui n'étaient pas conformes à la nouvelle loi.

La Cour suprême du Canada a déclaré inconstitutionnelles certaines parties de cette loi, car elles contrevenaient à la garantie de la liberté d'association inscrite à l'article 2 d) de la Charte canadienne des droits et libertés. La Cour a estimé que la Charte protégeait le droit des travailleurs syndiqués de participer à des négociations collectives sur des questions liées au lieu de travail, sans ingérence injustifiée de l'Etat. A ce sujet, elle a spécifiquement fait référence à la convention n° 87 ainsi qu'aux Pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, faisant observer que «l'interprétation de ces instruments, au Canada et à l'étranger, permet[tait] non seulement de confirmer l'existence d'un droit de négociation collective en droit international, mais tend[ait] également à indiquer qu'il y a[vait] lieu de reconnaître ce droit dans le contexte canadien».

La décision de la Cour suprême du Canada, qui reconnaît que la liberté d'association garantie par l'article 2 d) de la Charte comprend le droit de négociation collective, est d'importance capitale pour les relations professionnelles dans ce pays. La Charte ne s'applique pas aux entreprises privées, mais tant les autorités des provinces que le gouvernement fédéral, qui emploient des millions de personnes dans le pays, sont tenus de la respecter.

<sup>1</sup> [http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/comm/fact-2\\_f.htm](http://www.statcan.ca/francais/studies/75-001/comm/fact-2_f.htm), tableau 2 – moyennes annuelles de 2005.

#### *Règlement des conflits et différends*

**50.** Les conflits entraînant des grèves, des arrêts de travail, des grèves perlées ou d'autres actions de revendication restent courants dans le secteur public comme dans le secteur privé. Une des forces majeures d'un syndicat réside dans sa capacité de mobiliser la main-d'œuvre pour faire grève. L'exercice du droit de grève varie suivant les pays et les secteurs. Il est également fait appel aux services de tierces parties pour l'arbitrage, la médiation ou la conciliation, afin de régler les différends et d'éviter les arrêts de travail.

**51.** Le droit de grève est reconnu par les instruments internationaux, mais il est souvent indûment restreint, en droit et en pratique, dans de nombreux États Membres, en particulier dans certains services publics. Dans certains pays, les grèves sont courantes, qu'elles soient officiellement reconnues ou non; elles sont plus rares dans d'autres. Les raisons des actions de revendication varient suivant les secteurs. De récentes études indiquent que les salaires et la sécurité de l'emploi sont les principales causes des conflits du travail. Cela inclut les licenciements et les pertes d'emplois liés à la fermeture ou à la restructuration



### Encadré 1.6 Actions de revendication

Comme l'indique l'enquête sur le dialogue social organisée par le BIT en 2006<sup>1</sup> et comme le confirment les données statistiques disponibles, on note une tendance générale à une diminution du nombre des actions de revendication. Les recherches menées par le BIT suggèrent également que les conflits sont désormais réglés plus rapidement et de manière plus efficace; cette tendance, qui s'observe dans toutes les régions, est particulièrement marquée en Europe.

La négociation collective a contribué à ces résultats positifs. Une convention collective crée une atmosphère de confiance mutuelle et de paix sociale. Elle est aussi une source normative importante pour le règlement des différends (elle peut notamment établir des règles mutuellement acceptables pour résoudre les litiges, par exemple au moyen de la conciliation, de la médiation ou de l'arbitrage). Il est aussi intéressant de relever que, se fondant sur des résultats de négociations récentes, certains partenaires sociaux cherchent à résoudre par eux-mêmes les problèmes, sans l'intervention du gouvernement<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cette enquête a été réalisée avec la participation des mandants tripartites de plus de 40 pays, dans le cadre d'une étude sur l'évolution des systèmes de relations professionnelles depuis le début des années quatre-vingt-dix, en ce qui concerne plus particulièrement les négociations collectives. <sup>2</sup> Par exemple, l'accord finlandais sur les transports routiers (2006), l'accord de partenariat dans l'industrie du papier britannique (2007), et le pacte de coopération dans le secteur des produits chimiques en Bulgarie (2007).

Source: Document GB.300/ESP/1, Conseil d'administration, 300<sup>e</sup> session, nov. 2007.

### Encadré 1.7 Procédures de règlement des différends négociées par la Fédération des employeurs de Ceylan et différents syndicats du secteur des plantations

En vertu de la convention collective, l'employeur est tenu de rencontrer le Comité syndical des plantations toutes les semaines pour répondre aux plaintes. Un représentant syndical peut également présenter directement les affaires urgentes au responsable, qui doit tenir un registre des réclamations. Si un différend intervient subitement, une réponse doit être donnée sans délai. Si la réponse n'est pas acceptable ou si aucune réponse n'est fournie, le représentant syndical du district peut porter l'affaire devant la direction locale pour obtenir une réponse dans les quatorze jours. Si aucune réponse n'est reçue, la convention collective prévoit la possibilité d'adresser la plainte à la direction centrale.

Si cette dernière ne donne pas de réponse dans les sept jours, le syndicat peut demander au Commissaire au travail que le conflit soit soumis à un arbitrage volontaire. La convention collective prévoit que l'employeur et le syndicat désignent chacun un arbitre et que les deux parties désignent ensemble un troisième arbitre qui assumera les fonctions de président. La décision prise par les arbitres est contraignante et tout manquement par les parties est considéré comme une faute. Si le différend ne peut pas être réglé au moyen de l'arbitrage volontaire, le Commissaire au travail recommande un arbitrage obligatoire. Si une partie n'est pas satisfaite de la décision résultant de l'arbitrage obligatoire, elle peut saisir la Haute Cour.

Le Commissaire au travail peut également convoquer les parties pour régler le différend par la conciliation et, lorsqu'un accord a été trouvé, un accord est signé qui liera les parties. Toute infraction à cet accord constituera un délit et le Commissaire au travail peut poursuivre le contrevenant au titre de la loi sur les conflits du travail.

Source: A. Navamukundan: *Wage determination and grievance procedures in the private sector in Malaysia, Sri Lanka and South Korea*. <http://www.gurn.info/topic/wages/index.html#>.

d'entreprises. D'autres grèves, qualifiées de «politiques», sont motivées par la politique du gouvernement ou les décisions prises dans différents domaines (par exemple, sécurité sociale, réforme du droit du travail, privatisations, restructurations).

**52.** Bien d'autres moyens permettent de régler les différends, mais de profondes divergences de vues,

des problèmes de communication ou le manque de volonté de l'une ou l'autre des parties peuvent empêcher le recours aux mécanismes de dialogue. Réduire autant que possible les conflits est un objectif important. Des négociations collectives fructueuses et d'autres modes de dialogue entre travailleurs et employeurs peuvent permettre de les éviter.

### Encadré 1.8 L'OIE et le Comité de la liberté syndicale

Depuis plusieurs années, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) expose sa position et ses activités concernant la Déclaration de 1998 dans une communication reproduite dans l'Examen des rapports annuels présenté au Conseil d'administration du BIT tous les ans au mois de mars. Les extraits ci-après concernent les initiatives de l'OIE liées à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

«Notre principal moyen d'engagement en rapport avec la liberté d'association demeure le Comité de la liberté syndicale. L'OIE travaille étroitement avec les membres employeurs du comité pour assurer que le travail du comité demeure significatif pour les employeurs.

L'OIE a pris une part active en 2006 à la publication du BIT intitulée *Les organisations d'employeurs et les mécanismes de contrôle de l'OIT*. Celle-ci vise à fournir aux employeurs des informations pratiques sur la manière dont le comité peut servir leurs intérêts. L'OIE, dans le cadre d'activités de suivi, a participé activement à un atelier de la sous-région qui s'est tenu à Panama début 2006. En collaboration avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin, avec le Département des normes du BIT et l'OIE, la Fédération des employeurs d'Ukraine a été l'hôte d'un atelier centré sur la liberté d'association.»

Source: Document GB.298/3, Conseil d'administration, 298<sup>e</sup> session, mars 2007.

**53.** Un système de relations professionnelles bien développé fournit aux deux parties des mécanismes pour se faire entendre ainsi que des services de conciliation, de médiation et d'arbitrage. Par exemple, des mécanismes de négociation collective efficaces ont contribué à éviter les arrêts de travail entre 1998 et 2005 dans le secteur éducatif en Afrique du Sud<sup>6</sup>.

**54.** Le droit de grève reste parfois soumis à d'importantes restrictions: interdiction pure et simple; conditions juridiques préalables qui, dans la pratique, empêchent son exercice; restrictions dans les services qui ne sont pas essentiels au sens strict du terme ou pour les fonctionnaires qui pourtant n'exercent pas de fonctions d'autorité au nom de l'Etat; introduction d'un arbitrage obligatoire à la demande des autorités publiques ou d'une des parties, empêchant ainsi toute possibilité de recours à une action de revendication; restrictions concernant les grèves de solidarité ou les grèves initiées par des fédérations ou des confédérations syndicales.

**55.** D'importantes divergences de vues sur la portée et la limite des grèves subsistent. Toutefois, à la suite de récentes évolutions du droit et de la pratique, dans de nombreux pays, le droit de grève est mieux reconnu et plus largement accordé. En Albanie, l'interdiction pure et simple du droit de grève a été levée par la révision du Code du travail en 2003. Le gouvernement de Chypre a abrogé la législation qui laissait à l'appréciation du Conseil des ministres la décision d'interdire les grèves dans les services qu'il jugeait essentiels. Au

Libéria, la commission judiciaire et la commission du travail du Sénat ont obtenu l'abrogation de la législation qui interdisait les grèves. La Lettonie a modifié la loi sur les grèves, abaissant le quorum du vote sur le déclenchement d'une grève, de sorte que les conditions juridiques préalables n'entravent pas de manière indue l'exercice du droit de grève. En République tchèque, la loi sur la négociation collective a été amendée de manière à ce que l'obligation d'indiquer les noms des travailleurs participant à une grève soit supprimée et que le vote concernant une action de revendication ne prenne en compte que les voix exprimées. Au Nigéria, des amendements législatifs ont abrogé les dispositions qui subordonnaient le précompte syndical à la source à l'insertion de clauses «pas de grève» et «pas de lock-out» dans les conventions collectives.

**56.** La Croatie a adopté des amendements à la loi sur le travail qui autorisent les grèves de solidarité, pour autant que la grève initiale qu'elles soutiennent soit légale, et de manière générale pour les grèves déclenchées par des fédérations ou des confédérations. Au Nicaragua, des amendements législatifs destinés à permettre aux fédérations et aux confédérations d'organiser des actions de revendication ont été adoptés.

**57.** En ce qui concerne l'arbitrage obligatoire, au Pérou, une nouvelle loi a supprimé ce dispositif et abrogé les dispositions qui interdisaient les grèves dans les «services publics essentiels». Au Mali, des amendements législatifs sont à l'examen, afin d'abroger des dispositions permettant au ministère du Travail

6. Ministère de l'Éducation, Afrique du Sud: *Teachers for the future: Meeting teacher shortages to achieve Education for all*, document établi avec le concours du BIT, 2005.

d'imposer un arbitrage pour mettre fin à des grèves en cas de conflit risquant «de compromettre le déroulement normal de l'économie nationale ou intéressant un secteur vital des professions».

### *Capacité des administrations du travail*

**58.** Les pouvoirs publics ont un rôle fondamental à jouer dans la protection de la liberté d'association et dans la création d'un environnement favorable à la négociation collective. Ils doivent s'employer à remédier aux déficits et problèmes mis en évidence par les procédures de l'OIT afin que les droits en question soient respectés. La volonté politique est essentielle pour qu'une législation adéquate soit adoptée et appliquée. Elle est également indispensable à la ratification et à la mise en œuvre des conventions nos 87 et 98. Toutefois, les gouvernements doivent également disposer des moyens administratifs et techniques nécessaires pour défendre ces principes. Or, dans de nombreux pays, les administrations du travail ne peuvent pas influencer sur les politiques économiques et sociales susceptibles d'avoir un impact direct sur les cadres de négociation collective. Des administrations du travail fortes et efficaces sont cruciales pour la promotion de la négociation collective.

**59.** Le rôle des gouvernements ne se borne pas à la législation, même si cela restera une de leurs pré-occupations majeures, les cadres juridiques ayant

tendance à évoluer au fil du temps. Par exemple, la loi sur les syndicats adoptée au Japon en 1949 a été amendée au moins 28 fois à ce jour. Les gouvernements peuvent par ailleurs établir un environnement favorable en adoptant des mesures incitatives ainsi que des politiques et des structures facilitant et appuyant la négociation collective. Des mécanismes efficaces pour éviter et régler les conflits du travail devraient en faire partie. Des services d'information, tels que des bases de données portant sur tous les accords conclus, peuvent également être utiles. L'inspection du travail et d'autres structures administratives et judiciaires devraient assurer l'application de la législation pertinente, sans toutefois qu'il y ait intervention dans la négociation collective elle-même ou que les résultats soient imposés.

\*

**60.** Plusieurs éléments essentiels à un environnement favorable à la liberté d'association et à la négociation collective ont été décrits dans ce chapitre. Une législation adéquate et des cadres administratifs permettant de faire appliquer la loi et facilitant le respect des droits et des principes sont particulièrement importants. Quelques progrès encourageants ont pu être observés mais les efforts doivent se poursuivre dans certains domaines. Le chapitre suivant traite de questions contextuelles plus générales ayant une influence sur le respect des principes et droits.









## Chapitre II

# Éléments nouveaux ayant une incidence sur la négociation collective

61. Pour donner une image dynamique de ce que sont la liberté d'association et la négociation collective, le rapport ne doit pas se borner à en décrire les mécanismes formels, mais doit replacer ces droits dans le contexte où ils s'exercent. Ce chapitre contient un aperçu de certaines des tendances et évolutions récentes ayant une incidence sur la négociation collective. Les avantages que présentent la liberté d'association et la négociation collective pour l'économie mondialisée contemporaine sont examinés, avec une mise à jour de certains des arguments déjà présentés dans le dernier rapport global sur ce thème, et les problèmes que soulèvent certaines formes d'emploi pour la négociation collective sont mis en relief. On y trouvera par ailleurs des données sur les niveaux auxquels les négociations sont conduites et les sujets sur lesquels elles portent. Le rôle complémentaire que peuvent jouer d'autres formes de dialogue social est également examiné.

### Mondialisation

62. La mondialisation a entraîné des bouleversements profonds dans le monde du travail. Elle a nécessité des transformations structurelles et technologiques en intensifiant la concurrence mondiale. Ses effets continuent à se faire sentir sur la conduite et la teneur des négociations collectives ainsi que sur les rapports de force entre les divers acteurs. Même si l'on s'accorde pleinement à reconnaître leur importance comme moyens de coopération entre travailleurs et employeurs au service de la prospérité économique et la sécurité de l'emploi, les systèmes de négociation collective n'en sont pas moins confrontés à de nouvelles difficultés.

63. La libéralisation des échanges commerciaux et financiers a accru la concurrence directe entre biens et services produits par divers pays dans des conditions de travail différentes. La baisse notable du coût des transports et des communications associée à la fluidification des mouvements de capitaux et de marchandises a certes élargi les possibilités offertes aux entreprises, mais au prix d'une accentuation des pressions concurrentielles qu'elles subissent. Les nouvelles stratégies de négociation font donc une grande place à l'efficacité et à la productivité. Les employeurs et les travailleurs sont par ailleurs soumis à des incertitudes croissantes. Or la négociation collective est un outil bien adapté pour répondre à leurs inquiétudes, car elle peut s'engager dans des situations diverses et dans des conjonctures économiques variables.

64. La liberté d'association et la négociation collective ont occupé une place de premier plan dans les débats sur les rapports entre normes du travail et mondialisation. Les effets de la libéralisation et de l'intensification des échanges commerciaux internationaux, des investissements directs étrangers et d'autres aspects de la mondialisation sur le respect de la liberté d'association et de la négociation collective et, inversement, les effets qu'un meilleur respect de ces droits peut avoir sur la performance économique, la compétitivité et la croissance ont fait l'objet de plusieurs études et discussions.

65. La liberté d'association et le droit de négociation collective peuvent se classer dans la catégorie des «droits civiques», car ils font partie intégrante des libertés civiles et de la démocratie. Des études empiriques révèlent également qu'il existe une étroite corrélation entre démocratie et respect de ces droits<sup>1</sup>. Tout déni de ces libertés est un déni des droits démocratiques. S'il est essentiel de fonder la défense de la

1. M. Rodwan Abouhard et D. Cingranelli: *Human rights and structural adjustment* (Cambridge, Cambridge University Press, 2007).

liberté d'association et du droit de négociation collective sur des bases éthiques, il est tout aussi important de s'interroger sur les causes et les conséquences du respect de ces droits. Ce point est très bien argumenté d'une manière générale par Amartya Sen, lauréat du prix Nobel d'économie en 1998<sup>2</sup>, en ce qui concerne les droits de l'homme.

66. Les débats sur le rapport entre la liberté d'association et le droit de négociation collective et la mondialisation se sont souvent focalisés sur les répercussions qu'ils ont sur le coût de la main-d'œuvre. Leurs autres répercussions, bien que moins étudiées, n'en sont pas moins réelles. On peut évoquer notamment la consolidation de la stabilité sociale et l'amélioration des performances économiques. On a fait valoir que le renforcement de la liberté d'association et du droit de négociation collective peut certes induire une hausse du coût de la main-d'œuvre (salaires et avantages sociaux), mais aussi entraîner une augmentation de sa productivité. Cet aspect, de même que d'autres aspects, tels que les effets de la négociation collective sur l'emploi, la croissance et l'atténuation de la pauvreté, demandent à être étudiés de manière plus approfondie.

67. Les conséquences de l'exercice de ces droits, en dehors de celles qui concernent le coût de la main-d'œuvre, peuvent revêtir une importance considérable pour la compétitivité au plan mondial, même si elles sont plus difficiles à mesurer. Un renforcement de la démocratie, de la liberté d'association et du droit de négociation collective peut entraîner en effet une consolidation de la stabilité économique et sociale propre à améliorer la compétitivité au plan mondial et les performances économiques. Il y a déjà dix ans de cela, une étude transnationale importante<sup>3</sup> présentait des preuves empiriques démontrant que: «1) les démocraties engendrent sur le long terme des taux de croissance plus prévisibles, 2) les démocraties favorisent une plus grande stabilité des performances

économiques, 3) les démocraties sont davantage en mesure d'absorber les chocs».

68. Dans ce même ordre d'idées, si l'on examine dans un pays donné la corrélation entre, d'une part, les indicateurs qualitatifs de la démocratie, de la liberté d'association et du droit de négociation collective et, d'autre part, les indices nationaux de risque de crédit, on constate une baisse de ces derniers lorsque la démocratie, la liberté d'association et le droit de négociation collective sont renforcés, ce qui laisse aussi escompter de meilleures performances économiques et une compétitivité commerciale accrue<sup>4</sup>. Joseph Stiglitz, autre prix Nobel d'économie, pense lui aussi que la liberté d'association et le droit de négociation collective ont des effets positifs. A son avis: «Des processus ouverts, transparents et participatifs sont des éléments importants des transformations nécessaires au développement – importants pour garantir à la fois un développement économique durable et le développement social, lequel devrait être considéré comme une fin en soi et comme un moyen d'accélérer la croissance économique<sup>5</sup>».

69. Grâce à la contribution qu'elles apportent à la stabilité politique et sociale, la liberté d'association et la négociation collective peuvent favoriser l'afflux des investissements directs étrangers (IDE) et la hausse des exportations. Des études menées sur les effets qu'ont la liberté d'association, le droit de négociation collective et la démocratie sur les investissements directs étrangers révèlent qu'un renforcement de ces droits entraîne un accroissement des IDE<sup>6</sup>. Ces résultats sont confirmés par une autre étude centrée sur l'Amérique latine et les Caraïbes<sup>7</sup>, ainsi que par une étude portant sur l'évaluation d'un plus grand échantillon de pays<sup>8</sup>. En ce qui concerne les effets que peut avoir le renforcement de ces droits sur les salaires, les effets microéconomiques peuvent aussi être compensés par des effets macroéconomiques en vertu desquels des salaires plus élevés stimulent

2. Voir A. Sen: «Legal rights and moral rights: Old questions and new problems», *Ratio Juris*9(2), 1996, pp. 153-167.

3. D. Rodrik: *Democracy and economic performance* (Harvard University, 1997), pp. 2-3.

4. D. Kucera: *The effects of core worker rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "Conventional Wisdom"*, Institut international d'études sociales, document de travail n° 130, 2001.

5. J. Stiglitz: «Participation and development: Perspectives for the comprehensive Development Paradigm», *Review of Development Economics*, 6(2), 2002, pp. 163-182. Les «processus» auxquels Stiglitz fait référence sont très semblables à la définition que donne Portes des «droits civiques». Ceux-ci recouvrent notamment le renforcement de la société civile au sujet duquel Stiglitz renvoie spécifiquement aux syndicats. Stiglitz définit le «développement social» comme caractérisant «la capacité d'une société donnée à résoudre pacifiquement ses conflits et à régler à l'amiable les problèmes sources de préoccupations communes lorsque les intérêts sont divergents».

6. M. Busse: «Do transnational corporations care about labor standards?», *Journal of Developing Areas*, 36(2), 2003, pp. 39-58, et «Transnational corporations and repression of political rights and civil liberties: An empirical analysis», *Kyklos*, 57(1), 2004, pp. 45-65.

7. C. Daude, J. Mazza et A. Morrison: «Core labor standards and foreign direct investment in Latin America and the Caribbean: Does lax enforcement of labor standards attract investors?», document de la Banque interaméricaine de développement, 2003.

8. D. Kucera: «Core labour standards and foreign direct investment» dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Brown et R. Stern: *The WTO and labor and employment* (Cheltenham, Edward Elgar, 2007).

la demande globale (dans le cadre de scénarios dits de «croissance induite par les salaires»), et il peut contribuer ainsi à la croissance économique et à la création d'un plus grand nombre d'emplois dans le secteur formel.

**70.** Plusieurs études ont été conduites sur les répercussions en termes d'échanges commerciaux<sup>9</sup>. Une étude récente évalue les effets de la liberté d'association et du droit de négociation collective ainsi que de la démocratie sur les exportations en se fondant sur plusieurs classifications d'industries en fonction de l'intensité de la main-d'œuvre<sup>10</sup>. Cette étude comporte des données sur 162 pays et s'appuie sur un certain nombre d'indicateurs relatifs à la liberté d'association, au droit de négociation collective et à la démocratie. Les auteurs constatent une étroite corrélation entre le renforcement de la liberté d'association et du droit de négociation collective et l'augmentation des exportations de produits manufacturés ainsi qu'entre une démocratie plus solide et un accroissement des exportations totales, des exportations de produits manufacturés et des exportations de produits manufacturés à forte intensité de main-d'œuvre.

**71.** En résumé, les études examinées n'offrent aucune preuve solide tendant à démontrer que le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective nuit à la compétitivité d'ensemble d'un pays. En fait, d'une manière générale, tout tend à prouver le contraire.

### Changements structurels dans l'emploi

**72.** Les changements structurels de l'emploi, en particulier ceux qui résultent de la privatisation et de la restructuration des entreprises, de la mise en œuvre de nouvelles technologies, de l'externalisation et des filières de production, ainsi que les nouveaux types de relations de travail sont des facteurs contextuels importants ayant des effets sur l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective.

**73.** La privatisation et la déréglementation ont touché principalement les secteurs des télécommunications, des transports et des services financiers.

Des privatisations importantes ont également eu lieu dans les secteurs des services collectifs, de la santé et de l'enseignement. D'importantes déréglementations sont en cours dans les services postaux. Jusqu'à une date récente, dans de nombreux pays, l'Etat était le seul employeur du personnel travaillant dans les services publics. Mais le rôle du secteur privé dans la fourniture de services publics est de plus en plus largement reconnu<sup>11</sup>. D'une manière générale, tous les secteurs ont subi des pertes d'emplois liées à la privatisation et à la déréglementation des services. En Amérique du Sud, certaines compagnies du secteur des hydrocarbures ont récemment commencé à réintégrer le secteur public. L'effet de cette évolution sur les relations du travail et la représentation des travailleurs reste à mesurer.

**74.** Dans beaucoup de pays, la proportion de travailleurs dont les salaires ou les conditions de travail sont couverts par des conventions collectives demeure plus élevée dans le secteur public que dans le secteur privé; il est donc logique de s'attendre à ce que la privatisation ait une incidence sur le taux de couverture conventionnelle. En outre, dans les secteurs manufacturier et du bâtiment, ce taux demeure assez élevé, ce qui est dû en partie aux mécanismes d'extension<sup>12</sup>. Le nombre de conventions collectives baisse dans les petites et moyennes entreprises.

**75.** La restructuration des entreprises est une question apparentée. Un nombre croissant de plaintes introduites devant les organes de contrôle de l'OIT porte sur des licenciements massifs résultant de la restructuration d'entreprises privées ou d'établissements publics et, dans certains cas, de leur fermeture puis de leur réouverture ultérieure en tant qu'entités nouvelles qui recrutent les anciens salariés qui n'étaient pas syndiqués ou qui renoncent à leur affiliation syndicale. On rencontre des situations semblables dans le cas d'accords de sous-traitance s'accompagnant du licenciement de leaders syndicaux ou de travailleurs syndiqués et d'une mise à la retraite obligatoire, imposée à la suite d'activités syndicales légitimes. Les allégations émanent principalement de pays d'Amérique du Sud et d'Asie. Les organes de contrôle de l'OIT ont insisté sur le fait que les travailleurs doivent pouvoir exercer

9. Pour un aperçu global sur cette question, voir D. Brown: *International trade and core labour standards: A survey of the recent literature*, OCDE, Marché du travail et politique sociale – Etude spéciale n° 43, 2000, et W. Sengenberger: *Globalization and social progress: The role and impact of international labour standards* (Bonn, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2005).

10. D. Kucera et R. Sarna: «Trade union rights, democracy, and exports: A gravity model approach», *Review of International Economics*, 14(5), 2006, pp. 859-882.

11. Comme le BIT le signale dans le *Guide pratique pour le renforcement du dialogue social dans la réforme des services publics* (Genève, 2005): «Qu'ils soient fournis à titre public ou privé, des services comme la santé, l'éducation, les services collectifs, la poste, les télécommunications, les transports, la police et la lutte contre les incendies sont considérés comme des services publics parce qu'ils sont fournis en vue de maintenir le bien-être de chaque citoyen et de favoriser le développement de la société dans son ensemble».

12. J. Ishikawa et S. Lawrence: *Social dialogue indicators: Trade union membership and collective bargaining coverage: Statistical concepts, methods and findings* (Genève, BIT, 2005), p. 28.

librement leurs droits syndicaux pendant tout processus de restructuration et dans les établissements restructurés et que la restructuration, la sous-traitance et la mise à la retraite obligatoire ne doivent pas servir d'alibis pour couvrir des agissements constitutifs de discrimination syndicale.

**76.** Si certaines industries anciennes stagnent, de nouvelles industries et de nouveaux domaines d'activité économique sont en plein essor, comme celui des technologies de l'information. La négociation collective doit s'adapter à ces réalités. Dans certains cas, les négociations collectives peuvent devoir s'organiser sur des bases plus étroites et plus novatrices, voire s'engager plus fréquemment dans les industries dynamiques et les entreprises du secteur privé.

**77.** La modification de l'organisation de la production et des relations entre entreprises se traduit par une augmentation de la sous-traitance, du nombre des coentreprises et de l'externalisation internationale. Dans certaines de ces situations, des éléments essentiels à la négociation collective peuvent faire défaut. Les travailleurs peuvent par exemple ne pas avoir d'accès direct aux véritables décideurs ou ne pas disposer de toutes les informations nécessaires à la conduite de véritables négociations.

**78.** Le travail atypique, le travail intérimaire et les relations de travail flexibles ont des répercussions sur la négociation collective. Il peut ainsi dans certains cas être difficile, en raison de la multiplicité des relations contractuelles, de savoir quel est le véritable employeur ou bien les travailleurs peuvent ne pas être reconnus au sein de la même unité de négociation. La précarisation ou le passage d'un emploi régulier à un autre type d'emploi, tel qu'un emploi contractuel, laisse sa marque. L'organisation de ces travailleurs pose des difficultés pratiques car ils sont employés en général dans de petites ou moyennes entreprises, où il est difficile de les atteindre, et il s'ensuit pour eux une couverture conventionnelle limitée.

**79.** Les répercussions que ce type de relations de travail peuvent avoir sur l'exercice du droit d'organisation sont considérées comme un défi en constante évolution. Les organes de contrôle de l'OIT sont de plus en plus fréquemment saisis de plaintes pour déni de leur droit d'organisation par des travailleurs dont le statut de salariés n'est pas reconnu. Ils peuvent en effet être privés dans ce cas de la possibilité de défendre collectivement leurs intérêts professionnels. Ils se plaignent que leurs employeurs «déguisent» la relation de travail, ce qui peut se faire par la création de coopératives ou la conclusion de contrats

de prestations de services régis par le droit civil ou commercial.

**80.** Ce problème a été soulevé en plusieurs occasions concernant des pays d'Amérique latine comme la Bolivie, le Chili, la Colombie, El Salvador ou le Guatemala. Dans le cas de la Colombie, les organes de contrôle ont noté avec préoccupation une augmentation considérable du nombre des plaintes ayant trait au recours à la création de coopératives, ou à la signature de contrats de sous-traitance ou relevant du droit commercial et civil pour dissimuler la relation de travail et éviter que les travailleurs ne puissent se syndiquer. Ils ont par ailleurs pris note des «accords» collectifs conclus avec des travailleurs non syndiqués et de leurs répercussions sur les syndicats et la négociation collective dans le pays concerné.

**81.** Certains syndicats sont toutefois parvenus à organiser ces travailleurs et à négocier en leur nom. En juillet 2007, une fédération de travailleurs en sous-traitance pour CODELCO, la plus grande entreprise de cuivre du Chili, a réussi à négocier de meilleures conditions salariales et de travail pour ses membres. En Argentine, les syndicats de la métallurgie organisent les travailleurs contractuels de la même manière que leurs autres membres et négocient en leur nom de la même façon<sup>13</sup>.

**82.** Les organes de contrôle de l'OIT ont toujours insisté sur le fait que tous les travailleurs, sans aucune distinction, et quel que soit leur statut, qu'ils soient travailleurs indépendants, employés de direction ou travailleurs dans des coopératives, doivent jouir du droit de pouvoir créer des syndicats et d'adhérer à celui de leur choix. Cela est d'autant plus important pour les catégories de travailleurs les plus vulnérables pour lesquels l'exercice du droit de s'organiser est un moyen de sortir de la marginalisation et de la pauvreté.

### Niveaux de négociation collective

**83.** La négociation collective peut se dérouler dans des cadres et à des niveaux différents en fonction des pays. Il existe des systèmes de négociation à plusieurs niveaux différenciés dans lesquels les niveaux de négociation (niveaux intersectoriel, sectoriel et de l'entreprise) sont interconnectés. D'autres formes de négociation, comme les consultations tripartites au niveau national ou les accords d'établissement au niveau des entreprises (par exemple au sein des comités d'entreprises européens ou d'autres organes

13. H. Sanchez: *El enfoque de OIT sobre autoreforma sindical y economía informal*, exposé présenté lors du Forum de l'OIT sur le travail décent au service d'une mondialisation équitable (Lisbonne, 31 oct. - 2 nov. 2007).



semblables), s'apparentent souvent à la négociation collective.

**84.** Les modalités suivant lesquelles est menée la négociation sectorielle, dont l'objectif est l'harmonisation des conditions d'emploi dans un secteur donné, peuvent être très diverses. Les activités visées peuvent être définies de manière très large ou très restrictive et les négociations peuvent être menées soit au niveau de sous-ensembles territoriaux soit au plan national. Les accords collectifs sectoriels peuvent aider à stabiliser les conditions de travail et placer sur un pied d'égalité les entreprises d'un même secteur. D'une manière générale ils définissent des conditions de travail minimales susceptibles d'être améliorées ou adaptées à l'issue d'autres négociations conduites au niveau des entreprises ou des ateliers.

**85.** Les caractéristiques sectorielles se reflètent dans la structure de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs et dans le fait que de nombreux accords collectifs sont adoptés suivant des lignes sectorielles<sup>14</sup>. Si certains pays, dont les pays membres de l'Union européenne, se sont dotés de structures de dialogue sectorielles ce n'est pas le cas de nombreux autres pays. Lorsqu'elles existent, les négociations sectorielles peuvent se limiter à l'examen des questions salariales. En Autriche, par exemple, les partenaires sociaux du secteur de la métallurgie ont conclu en 2006 un accord collectif applicable à environ 180 000 salariés. Cet accord prévoit une augmentation salariale de 2,6 pour cent et une prime supplémentaire en fonction de la profitabilité de chacune des entreprises<sup>15</sup>.

**86.** Dans certains pays, comme la France, des tentatives ont été faites au plan législatif pour donner une plus grande portée aux accords conclus au niveau de l'entreprise. L'Europe de l'Ouest et les pays nordiques continuent, conformément à leur tradition, à négocier des accords collectifs sectoriels tandis que, au Japon, aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Europe centrale, la négociation se déroule essentiellement au niveau de l'entreprise. En Allemagne, dans le cadre d'accords collectifs sectoriels, certains syndicats ont négocié des accords distincts pour empêcher la délocalisation ou la fermeture d'entreprises. Certaines grandes entreprises multinationales ont par ailleurs accepté des dispositions qui vont au-delà de celles figurant dans les accords sectoriels. Toutefois, il s'agit là de cas exceptionnels, et la négociation collective sectorielle demeure la norme dans ce pays.

**87.** Le niveau auquel se déroule la négociation collective a de fortes chances de varier en fonction des

souhaits des parties en présence ainsi que du degré de consensus obtenu quant aux thèmes qu'il faut négocier à chaque niveau. En réalité, on constate la coexistence d'un certain nombre de tendances différentes, parfois dans un même pays. La tendance à une coordination des négociations est notable. Toutefois, la question de la détermination du niveau auquel se déroule la négociation, de même que de nombreux autres aspects des relations de travail, continuent à être résolus de manière spécifique dans chaque pays en fonction du développement économique et social.

### Élargissement de l'éventail des thèmes traités dans le cadre de la négociation collective

**88.** Au fil des ans, l'éventail des thèmes traités dans le cadre de la négociation collective s'est progressivement élargi. En fonction des pays, il peut aller des salaires à la durée du travail, l'organisation des tâches, le recrutement, la restructuration, la sécurité et la santé, la formation et l'éducation (y compris l'acquisition de savoirs tout au long de la vie). Les négociations ont également porté sur des thèmes comme l'égalité entre hommes et femmes, la discrimination, la famille (par exemple, congé parental). Les conventions collectives servent également à institutionnaliser les procédures de recours et les modalités de règlement des différends ainsi qu'à prévenir les grèves. Le salaire et la durée du travail demeurent toutefois les sujets essentiels sur lesquels portent la plupart des conventions collectives.

**89.** Les questions traitées dans le cadre de la négociation collective reflètent l'évolution du marché du travail. De nouvelles questions telles que le télétravail, la relation de travail, la protection des données personnelles et les mécanismes non traditionnels de règlement des différends sont examinées dans certains pays. Parmi les nouveaux thèmes abordés on peut citer la faillite, les questions d'égalité, l'évolution des carrières, le temps de loisir, les compensations, les systèmes d'évaluation, les primes ou le salaire au mérite, les congés parentaux, les régimes de pension, le partage des bénéfices, la formation continue, le harcèlement, le contrôle de la représentativité des syndicats et la restructuration des entreprises. Ainsi, au Canada, qui compte un nombre important de personnes âgées, on attache de plus en plus d'attention à la fourniture d'une couverture médicale et à la sécurité des pensions.

14. BIT: document GB.298/STM/1, Conseil d'administration, 298<sup>e</sup> session, 2007.

15. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/at0611019i.html>.

### Encadré 2.1 Coordination entre les différents niveaux de négociation

Les négociations collectives se déroulent à des niveaux économiques différents. Il est de plus en plus reconnu qu'une coordination efficace entre les divers niveaux et à chacun de ces niveaux est un élément essentiel pour garantir l'efficacité et l'équité des systèmes de négociation collective. La coordination crée un environnement économique plus prévisible et plus stable, contribue à établir une concurrence loyale, peut accroître la productivité d'ensemble d'une économie et, ce qui n'est pas le moindre, réduire les coûts de négociation. La coordination des négociations peut également empêcher l'apparition de pressions salariales inflationnistes. Une telle coordination peut être instaurée non seulement en établissant un rapport hiérarchique entre les niveaux de négociation existants, mais également par la conclusion d'accords moins formels comme l'élaboration par des organisations «faitières» d'employeurs et de travailleurs de directives politiques, la définition par de grandes entreprises de résultats «types» et/ou l'organisation de campagnes de négociation coordonnées.

Les rapports qui se sont instaurés entre les niveaux de négociation ne sont pas demeurés statiques: ils ont évolué pour s'adapter aux besoins des partenaires sociaux au fil du temps. Chaque ensemble d'accords nationaux peut être très différent, mais chaque niveau de négociation possède ses propres spécificités et son rôle potentiel.

Dans de nombreux pays, les négociations conduites pour l'ensemble de l'économie et au niveau sectoriel fixent pour les niveaux inférieurs le cadre général des politiques et des problèmes abordés, problèmes qui, sans cela, ne pourraient être examinés de manière efficace dans le cadre d'accords conclus entreprise par entreprise. Au cours des vingt dernières années, les négociations menées au niveau national se sont multipliées, ce qui prouve que la «concertation sociale a connu une renaissance étonnante et très étendue», principalement en Europe où elle a été essentiellement liée à l'introduction de la monnaie unique européenne et à l'élargissement de l'Union européenne. En Asie, la concertation au niveau national a aidé à surmonter en grande partie les problèmes résultant de la crise financière de 1999. En Amérique latine, on trouve des exemples positifs de dialogue social national portant sur des questions économiques et sociales essentielles. En Afrique également, des pactes sociaux nationaux ont été négociés pour sortir d'une crise civile majeure, et un grand nombre de ces pactes sont considérés comme ayant fourni un fondement solide pour l'instauration de la démocratie et la reconstruction économique et sociale.

Certains considèrent qu'une décentralisation à grande échelle de la négociation collective (voire l'individualisation de la négociation) aurait des effets économiques bénéfiques. Mais il semble que cette position reste marginale. En fait, l'étude menée par la Banque mondiale en 2002 sur la négociation collective tend à suggérer qu'«il y a des raisons de croire qu'un système de négociations salariales centralisé, s'appuyant sur les syndicats, pourrait être moins coûteux pour la société qu'un système de négociation individuelle tant en termes de coûts de transaction que de coûts des litiges». Cette même étude laisse penser que les systèmes de coordination semblent «faciliter des réactions plus rapides et plus souples face aux chocs». Cette conclusion confirme la validité de la recommandation de l'OIT n° 163 qui encourage la coordination entre les divers niveaux de négociation collective. Elle conforte également l'idée que la négociation menée aux niveaux national et sectoriel peut être la seule façon dont les travailleurs se trouvant dans des situations d'emploi précaire ou temporaire, où la rotation des effectifs est importante, peuvent effectivement exercer leurs droits de négociation collective.

Source: BIT: document GB.300/ESP/1, Conseil d'administration, 300<sup>e</sup> session, 2007.

**90.** Ces dernières années, la portée des négociations s'est également élargie avec une augmentation du nombre d'initiatives bipartites et tripartites ayant trait à l'élaboration de politiques de l'emploi et de formation. Les dispositions des conventions collectives relatives à la formation tendent à fournir une solide base à partir de laquelle on peut définir les responsabilités, établir différents types de partenariats et promouvoir l'égalité. A titre d'exemple on peut citer l'accord général sur le développement technologique et les systèmes informatisés qui est un accord collectif

de base négocié entre la Confédération des entreprises et des industries norvégiennes et la Confédération norvégienne des syndicats.

**91.** En Argentine, certains syndicats parmi les plus actifs ont entamé des discussions avec les employeurs pour établir des programmes de formation au niveau sectoriel, plus particulièrement dans le bâtiment. Au Brésil, diverses initiatives syndicales ont vu le jour pour soutenir le système d'emploi public. L'un des programmes, élaboré par le syndicat des métallurgistes, a pour objet d'associer des cours d'alphabétisation



élémentaire à des mesures d'insertion sur le marché du travail, tout en stimulant le dialogue avec la direction des usines sur les questions de restructuration et de formation<sup>16</sup>.

**92.** Dans certains pays européens comme le Danemark, l'Espagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède, les conventions collectives sectorielles contiennent des dispositions sur les contrats à durée déterminée, et portent sur des questions telles que les limites de l'utilisation de ces contrats, leur durée et les règles régissant les conditions dans lesquelles on peut y avoir recours. Des conventions collectives sectorielles concernant spécifiquement les agences d'intérim ont été conclues ces dernières années en Autriche, en Belgique, en Espagne, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, au Portugal et en Suède. Ces conventions visent en général des questions telles que la rémunération et les conditions de travail, les prestations sociales, les droits de représentation et la formation<sup>17</sup>.

**93.** Dans certains pays, la législation du travail ne couvre pas certaines prestations et protections qui sont tenues pour acquises dans d'autres pays. Elles peuvent donc faire l'objet d'une négociation collective. Le nombre de jours de congé annuel ou le type et la portée des régimes d'assurance maladie et de retraite ou des régimes de retraite complémentaire sont définis par la loi dans beaucoup de pays, et ne sont pas négociables, sauf pour les améliorer. Par exemple, l'inclusion de questions de sécurité sociale dans les conventions collectives sert normalement à garantir une meilleure protection ou des prestations complémentaires, par exemple une couverture médicale supplémentaire supérieure à celle légalement requise pour l'ensemble des travailleurs.

**94.** Les questions ayant trait au VIH/sida sont maintenant elles aussi traitées dans le cadre de conventions collectives. Elles présentent un intérêt crucial pour les organisations d'employeurs et de travailleurs des pays particulièrement touchés. Près des trois quarts des 40 millions de séropositifs sont des travailleurs. L'épidémie menace non seulement ces travailleurs directement mais également ceux qui dépendent d'eux comme leurs familles et leurs employeurs<sup>18</sup>. En Afrique du Sud, AngloGold a signé un accord avec les syndicats après qu'une enquête a révélé que 30 pour cent de la main-d'œuvre était séropositive. Cet accord reconnaît la menace que fait peser cette épidémie et définit les droits et obligations des parties concernées,

et AngloGold s'engage à aider à atténuer les répercussions futures de la maladie. Parmi les grandes lignes du programme figure la possibilité pour les salariés et leurs partenaires de bénéficier de services de conseil et de dépistage volontaires ainsi que la création d'un comité paritaire<sup>19</sup>.

**95.** L'un des thèmes faisant de plus en plus fréquemment l'objet de négociations collectives concerne les compromis au titre desquels les syndicats font des concessions en contrepartie d'un engagement de la part de l'employeur de ne pas délocaliser la production ni les emplois<sup>20</sup>. Les concessions peuvent être faites en matière d'augmentation de salaire, de durée du travail et de prestations sociales en échange de la sécurité de l'emploi. On peut rapprocher de ce type d'accords les accords dits de flexibilité qui ont pour objet d'éviter des licenciements, ainsi que les pactes pour l'emploi et la compétitivité. Ces instruments peuvent porter sur un ensemble de sujets concernant la maîtrise des coûts et d'autres questions telles que la durée de travail, l'organisation des tâches et la polyvalence. Les opinions divergent sur l'opportunité et les conséquences de ces accords.

**96.** La portée des thèmes abordés dans le cadre du dialogue social s'est également accrue. Au Maroc, avec l'appui d'un programme du BIT, les principales parties prenantes du secteur du textile – ministère du Travail, ministère de l'Industrie et du Commerce, organisations d'employeurs et de travailleurs – ont mis en place une commission tripartite et adopté un plan d'action national en 2005 en vue d'accroître la compétitivité du secteur en promouvant le travail décent et productif. Dans le cadre de cette structure, un comité bipartite a été établi, le seul de ce type dans le pays. Il a pour fonction, entre autres, de promouvoir le travail décent et productif et de contribuer au règlement des différends. Il est chargé par ailleurs de procéder à une évaluation régulière des répercussions de la mondialisation et des relations commerciales internationales sur le secteur afin qu'il demeure compétitif malgré la levée des restrictions commerciales et des quotas. Le deuxième volet du programme a pour objectif, par le biais d'un renforcement des capacités avec l'aide du BIT, la mise en œuvre d'un dialogue social au niveau des entreprises afin d'augmenter la productivité et d'améliorer les conditions de travail. Des initiatives semblables, toujours dans le secteur du textile, ont été lancées en Egypte, aux Philippines et en Tunisie.

16. BIT: *Recent transformations in training and social dialogue in Latin America*, <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/publ/033.htm>.

17. Commission européenne: *Industrial relations in Europe*, Bruxelles, 2004.

18. BIT: «Why AIDS is a workplace issue», [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

19. Fédération internationale des ouvriers du transport: «Combattre le VIH/sida dans les transports», Agenda n° 1, 2007.

20. Par exemple, Siemens et Daimler-Chrysler (2004) et Thyssen Krupp Steel (2006).

### Dialogue bipartite et tripartite

**97.** La négociation collective est le processus par lequel les travailleurs négocient collectivement en vue de parvenir à un accord avec les employeurs sur leurs conditions d'emploi. D'autres modes de consultation et de dialogue, pour l'essentiel complémentaires, se développent parallèlement.

**98.** Un exemple de tentative faite à titre individuel par un employeur pour ouvrir un dialogue avec une multitude de représentants de travailleurs est fourni par le forum réunissant des représentants de la banque Barclays-Afrique et des syndicats. Il s'agit d'un forum volontaire syndicats-employeur qui réunit des représentants de la banque Barclays en tant qu'employeur et des syndicats de l'Afrique, du Moyen-Orient et de l'océan Indien, la banque gérant désormais ces régions comme une seule entité. Ce forum, qui se réunit deux fois par an, a été institué en 2000 à l'issue d'un accord entre la banque Barclays et des organisations syndicales affiliées au syndicat Union Network International (UNI).

**99.** Au départ ce forum réunissait sept pays. Il en réunit douze maintenant. Son objectif est d'informer et de consulter les salariés sur toute question touchant leurs intérêts. C'est le premier forum de ce type à couvrir une banque multinationale en Afrique. Barclays a déjà conclu des accords de partenariat avec des syndicats affiliés à l'UNI au Royaume-Uni et dans les Caraïbes. Bien que dans le cadre de ce forum on ne puisse négocier les salaires au niveau national, des questions de portée panafricaine ayant des répercussions importantes pour la majorité des employés de Barclays-Afrique y sont abordées. Ce forum a considérablement aidé à encourager le dialogue, la transparence, la communication et une approche panafricaine de la gestion de rapports cohérents avec les représentants des travailleurs<sup>21</sup>.

**100.** En Italie, un comité de négociation agro-alimentaire a été mis en place par décret en 1999. Composé de représentants des organisations d'exploitants agricoles, de coopératives, de l'industrie agro-alimentaire, du commerce, des syndicats, des associations de consommateurs et de gouvernements régionaux, ce comité a pour tâche de relancer le secteur agro-alimentaire grâce à une modernisation des exploitations agricoles, de développer les zones les moins développées et de créer des emplois. Les

Pays-Bas offrent un autre exemple dans le domaine de l'agriculture: le Conseil économique et social y a créé des offices spécialisés pour les douze sous-secteurs de l'agriculture et de la pêche. Ils sont chargés de promouvoir le commerce et de représenter d'une manière générale les intérêts collectifs des entreprises et autres parties prenantes. Un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs et de syndicats siègent au conseil d'administration de ces offices<sup>22</sup>.

**101.** On trouve des structures de dialogue régional essentiellement dans l'Union européenne où les organisations centrales des partenaires sociaux négocient et signent des accords-cadres sur des questions spécifiques dans lesquels sont stipulés, dans leurs grandes lignes, les principes généraux à mettre en œuvre. Un accord signé en 2004 établit un cadre dans lequel employeurs et représentants des salariés peuvent œuvrer de concert pour prévenir, définir et combattre le stress sur le lieu de travail<sup>23</sup>. Un autre accord, signé en 2007, concerne le harcèlement et la violence au travail et permet de mieux faire prendre conscience et de mieux comprendre le harcèlement et la violence sur le lieu de travail. Il fournit aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre d'action permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence sur le lieu de travail<sup>24</sup>.

**102.** Le dialogue social est également encouragé pour faciliter l'adoption de réformes économiques en associant les partenaires sociaux à l'élaboration de ces politiques, ce qui les rend plus acceptables au plan politique. Outre qu'il facilite l'adoption de réformes économiques qui s'accompagnent fréquemment de mesures d'austérité<sup>25</sup>, le dialogue social permet de tirer parti de l'influence et de l'expérience des partenaires sociaux, par exemple dans le domaine de la promotion de l'emploi.

**103.** La Rwenzori Highlands Tea Company (Ouganda) s'est dotée d'un conseil paritaire au sein duquel des représentants de la direction et des salariés se réunissent régulièrement pour débattre de la politique de l'entreprise, y compris les conditions de vie, de travail, de santé et de sécurité ainsi que les indicateurs de productivité, les modifications prévues et d'autres questions. Cela a aidé l'entreprise à diminuer considérablement l'absentéisme. En effet, une fois identifiées les diverses raisons motivant les absences,

21. <http://www.union-network.org/uniafrican.nsf/barclaysafricaunionforum?openpage>.

22. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>.

23. <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410206f.html>.

24. [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2007/apr/harassment\\_violence\\_at\\_work\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf).

25. Par exemple, dans les années quatre-vingt-dix, dans le contexte des critères de Maastricht, comme condition de l'introduction de la monnaie unique européenne.

un système de congés occasionnels a été mis en place. L'entreprise a en outre mis au point des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel assorties de procédures de règlement des différends<sup>26</sup>.

**104.** L'utilisation de diverses structures de dialogue et d'initiatives novatrices offre un grand potentiel.

Encore faut-il que la liberté d'association et le droit de négociation collective puissent s'exercer dans le pays. La liberté d'association est une condition préalable essentielle pour tout type de représentation collective et pour que puisse s'ouvrir un véritable dialogue bipartite ou tripartite.

26. T. Fashoyin, A. Herbert, P. Pinoargote: *Uganda – Multinational enterprises in the plantation sector: Labour relations, employment, working conditions and welfare facilities* (Genève, BIT, 2004).





## Chapitre III

# Institutions et initiatives internationales

**105.** L'intégration des économies a insufflé un nouvel élan aux efforts déployés au plan international par les acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux pour promouvoir la liberté d'association et la négociation collective. Les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, notamment, ont pris des mesures visant à renforcer l'impact de leur action. Les initiatives bilatérales et multilatérales adoptées par les gouvernements en vue de promouvoir la liberté d'association et le droit de négociation collective se sont multipliées. L'éventail des initiatives privées – des codes de conduite aux accords-cadres internationaux – ne cesse également de s'élargir. Le présent chapitre propose un examen de ces divers phénomènes.

### Organisations internationales d'employeurs et de travailleurs

#### *Création de la Confédération syndicale internationale (CSI)*

**106.** La création, à Vienne, le 1<sup>er</sup> novembre 2006, de la Confédération syndicale internationale (CSI) a mis un terme à la division qui caractérisait le mouvement syndical international depuis plus d'un siècle. Bien qu'un certain nombre d'organisations nationales aient choisi de rester à l'écart de la nouvelle structure, 304 syndicats de 153 pays et territoires, représentant 168 millions de travailleurs, se sont affiliés à la CSI dès sa fondation, ce qui a permis de restaurer l'unité entre des organisations dont les relations étaient auparavant marquées par des oppositions entre courants radicaux et mouvements réformistes ainsi que par des clivages confessionnels.

**107.** La CSI est née de la dissolution de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et

de la Confédération mondiale du travail (CMT). Plusieurs autres organisations syndicales nationales qui, auparavant, n'étaient pas affiliées à un organe fédérateur ont adhéré à la CSI en qualité de membres fondateurs. La création de la nouvelle confédération visait essentiellement à consolider l'unité du mouvement syndical et à permettre aux travailleurs du monde entier de mieux faire entendre leur voix. La constitution et le programme de la nouvelle organisation comportent l'engagement de soutenir l'action de l'OIT, de promouvoir le travail décent pour tous et d'œuvrer en faveur d'une mondialisation plus équitable.

**108.** La CSI dispose du statut d'observateur auprès du Conseil économique et social des Nations Unies et assure également le secrétariat du groupe des travailleurs de l'OIT. L'unification des organisations régionales de la CISL et de la CMT pour l'Afrique, les Amériques et la région Asie-Pacifique a commencé après la fusion des deux organisations. Un accord entre la CSI, les fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE (CSC) a donné naissance à un conseil ayant vocation à promouvoir la défense des intérêts des syndicats dans le monde entier.

**109.** Dans son discours aux délégués du Congrès de Vienne qui a donné naissance à la CSI, le Directeur général du BIT a déclaré que la promotion et la protection de la liberté d'association étaient l'un des cinq principaux domaines d'activité dans lesquels la CSI et l'OIT allaient pouvoir collaborer en vue de promouvoir le travail décent et de favoriser l'instauration d'une mondialisation équitable. Le Directeur général a également défini les quatre autres axes de cette coopération: faire le nécessaire pour que la croissance mondiale crée des emplois; renforcer le système normatif de l'OIT pour l'adapter aux nouvelles formes de production; renforcer le tripartisme et le dialogue social; mettre en place un mouvement

mondial rassemblant tous ceux qui ont pour objectif commun le travail décent.

**110.** La fondation de la nouvelle confédération a également été saluée par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) qui, dans un communiqué de presse, a indiqué que la CSI permettra au mouvement syndical de mieux se faire entendre et constituera désormais pour elle un interlocuteur incontournable au niveau international.

### *Renforcement de la coordination internationale entre les employeurs*

**111.** L'Organisation internationale des employeurs (OIE), créée en 1920, représente les intérêts des entreprises pour toutes les questions relatives au travail et à la politique sociale. Elle regroupe plus de 140 organisations nationales d'employeurs de 138 pays<sup>1</sup>.

**112.** L'intensification de l'intégration régionale a favorisé l'essor des organisations régionales d'employeurs et a contribué à renforcer leur collaboration avec l'OIE. En Europe, BUSINESSEUROPE (anciennement UNICE) reste pour l'OIE un partenaire obligé pour tout ce qui concerne les grands enjeux stratégiques, que ce soit en Europe ou dans le monde. Dans les Amériques, l'OIE poursuit ses activités par l'intermédiaire du Comité consultatif des affaires techniques sur les questions de travail (CEATAL) au sein de l'Organisation des Etats d'Amérique. Les relations de l'OIE avec les organisations d'employeurs d'Afrique et d'Asie, la Confédération des employeurs d'Asie-Pacifique (CAPE) et la Confédération panafricaine des employeurs (CPE) se sont également renforcées. L'OIE collabore aussi avec diverses organisations sous-régionales, dans le cadre d'initiatives conjointes.

**113.** Depuis plusieurs années, l'OIE collabore étroitement avec les organisations sectorielles d'employeurs sur diverses questions, en particulier celles qui relèvent du Programme des activités sectorielles du BIT. Ce programme a engagé une action dans divers secteurs – agriculture, bâtiment, éducation, hôtellerie, restauration, tourisme, textile, vêtement, chaussure. Les programmes nationaux mis en œuvre dans ces divers secteurs, ainsi que trois nouveaux programmes d'action concernant respectivement les services de santé, les services publics et les télécommunications, sont élaborés avec l'aide de l'OIE et de ses membres.

**114.** Un grand nombre d'organisations sectorielles internationales ont collaboré avec l'OIE au cours des

dernières années: Airline Personnel Directors Conference (APDC), Assembly of Employers' Organizations in the European Food and Drink Industry (AEFD), Confédération des associations internationales d'entrepreneurs (CICA), Conseil des employeurs européens des industries de la métallurgie et des hautes technologies (CEEMET), EuroCommerce, Conseil européen de l'industrie chimique (CEFIC), Food Manufacturers' Industrial Group (FMIG), Comité international des relations professionnelles des employeurs de l'industrie chimique (LRC), Fondation de l'Initiative internationale sur le cacao (ICI), Confédération internationale des entreprises de travail temporaire (CIETT), Conseil international des mines et métaux (CIMM), Association internationale de l'hôtellerie et de la restauration (IHRA), Institut international du fer et de l'acier (IISI), Union internationale des transports routiers (IRU), et Fédération internationale des armateurs (ISF). L'OIE facilite la communication aux organisations d'employeurs d'informations et de données d'expérience sur tout ce qui touche au travail et aux questions sociales, et fournit à ses membres les conseils et les orientations nécessaires pour résoudre les difficultés auxquelles ils sont confrontés.

### *Les fédérations syndicales internationales (FSI)*

**115.** Les syndicats du monde entier s'efforcent depuis longtemps d'affermir leur position en coopérant au plan international et notamment en collaborant avec d'autres syndicats couvrant le même secteur d'activité ou la même profession. C'est aux fins de cette coopération internationale qu'ont été instituées, en 2002, les fédérations syndicales internationales (FSI), qui rassemblent au niveau international les syndicats nationaux et régionaux regroupant les travailleurs par industrie, métier ou profession. Bien souvent, la création des FSI s'est faite par la fusion des anciens secrétariats professionnels internationaux et d'autres organisations sectorielles.

**116.** En janvier 2007, le Conseil des syndicats mondiaux a vu officiellement le jour lors d'une réunion inaugurale qui s'est tenue à Bruxelles. L'accord constitutif du conseil, auquel ont souscrit les hauts responsables de toutes les organisations participantes, est fondé sur «une détermination commune à organiser et à défendre les droits de l'homme, les droits syndicaux et les normes du travail partout dans le monde, ainsi qu'à promouvoir la croissance des syndicats pour

1. Pour davantage de renseignements sur l'Organisation internationale des employeurs, on peut consulter le site de l'organisation: <http://www.ioe-emp.org/>, les rapports annuels de l'OIE publiés ces quatre dernières années, et l'article de Jean Dejardin: «The OIE», publié en 2005 dans le *Bulletin of comparative labour relations* (Kluwer Law International) n° 55, (2005), pp. 103-106.



**Encadré 3.1**

**Enquêtes de l'OIE sur la négociation collective et son évolution sur le lieu de travail**

Une étude de l'évolution de la négociation collective a été réalisée par le secrétariat de l'OIE entre juillet et septembre 2006. Le tiers des 142 membres de l'OIE ont participé à cette enquête. Les réponses proviennent de pays développés et de pays en développement et assurent une bonne représentation des diverses régions. L'enquête fournit une vue globale de la question et propose les conclusions suivantes:

- Un pourcentage important des compagnies affiliées à des organisations d'employeurs pratiquent la négociation collective.
- Les conventions collectives peuvent avoir d'importantes retombées.
- La négociation collective se développe de plus en plus au niveau de l'entreprise.
- La négociation collective n'enregistre aucune évolution notable dans le secteur public.
- D'autres formes de négociation tendent à se développer.
- Le nombre de questions couvertes par les conventions collectives tend globalement à augmenter.
- La négociation collective reste d'une importance capitale pour la plupart des organisations d'employeurs.

Une autre enquête a été menée en 2007 sur l'évolution en cours sur le lieu de travail. Cette étude comporte une section sur le dialogue social, dans laquelle une série de questions sur la négociation collective, les syndicats et le tripartisme vise à mettre en lumière les principaux domaines de collaboration entre les organisations d'employeurs et les syndicats et à souligner l'importance du tripartisme et du dialogue social pour les employeurs au niveau national.

L'OIE continue d'apporter un appui aux organisations d'employeurs qui ne jouissent pas encore pleinement de la liberté d'association et fournit une assistance et des orientations visant à assurer le respect de ce principe fondamental.

le bien-être des travailleuses et travailleurs et de leurs familles». Cet accord a été signé par les dix FSI, la CSI et la CSC.

**117.** La création des FSI a marqué le début d'un élargissement décisif du rôle des organisations syndicales. Initialement limité à la diffusion d'informations et à des activités de soutien, il comporte désormais un engagement beaucoup plus actif des organisations en faveur de leurs membres, concrétisé par un véritable travail de coordination et la mise au point de programmes d'action. Les FSI élaborent des politiques et des stratégies au niveau international et les mettent en œuvre par le biais de diverses activités – représentation, négociations, actions communes menées au nom de leurs membres. Une telle évolution ouvre de nouvelles perspectives à l'exercice des droits relatifs à la libre organisation et à la négociation collective sur la scène internationale.

**118.** Selon les industries ou les métiers dont ils défendent les intérêts, les syndicats nationaux peuvent appartenir à une ou plusieurs fédérations syndicales internationales. Tout syndicat est généralement membre d'une centrale syndicale nationale, la plupart de ces dernières étant désormais affiliées à la CSI. Les FSI restent cependant des organisations autonomes et démocratiques, possédant leur propre administration.

Leur rôle s'est élargi avec la mondialisation: en effet, leurs effectifs ont augmenté, et leurs affiliées, confrontées à des problèmes qui ne peuvent trouver de solutions dans un cadre purement national, leur ont demandé de jouer un rôle plus déterminant.

**119.** Les FSI défendent concrètement les droits de leurs affiliées et utilisent à cette fin diverses méthodes: actions de solidarité et de soutien en faveur des organisations membres (selon le cas, offre d'une assistance financière ou coordination de l'action menée contre les employeurs ou les gouvernements lors de conflits); mise à disposition d'informations, de publications et d'études utiles et de compétences techniques; formation des syndicalistes et des travailleurs syndiqués; organisation de campagnes et travail de sensibilisation auprès de l'opinion publique; création de syndicats dans les pays où la représentation syndicale est faible ou inexistante; représentation des intérêts des affiliées auprès des entreprises multinationales, des organisations internationales à l'échelon intergouvernemental ainsi qu'auprès d'autres organisations du mouvement syndical international. Les FSI aident activement leurs membres à participer aux activités sectorielles de l'OIT. Enfin, elles négocient avec les entreprises multinationales des accords-cadres dont elles surveillent également la mise en application.



Tableau 3.1. Fédérations syndicales internationales (2007)

Fédérations syndicales internationales	Effectifs (en millions)	Nombre de syndicats affiliés	Pays couverts
IE – Internationale de l'éducation	30	348	169
ICEM – Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses	20	384	118
IBB – Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois	12	350	135
FIJ – Fédération internationale des journalistes	0,5	156	120
FIOM – Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie	25	200	100
FIOT – Fédération internationale des ouvriers du transport	4,5	681	148
FITTHC – Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir	10	217	110
UITA – Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes	12	336	120
ISP – Internationale des services publics	20	650	160
UNI – Union Network International	15,5	900	140

Source: sites des diverses FSI et de la CSI, 13 déc. 2007.

### Accords-cadres internationaux

**120.** Les accords-cadres internationaux (ACI) mentionnent fréquemment la liberté d'association et la négociation collective<sup>2</sup>. Aboutissement de négociations transnationales entre entreprises multinationales et fédérations syndicales internationales (FSI), les ACI ont pour finalité de promouvoir un certain nombre de normes du travail minimales et d'assujettir les opérations des multinationales à un cadre commun de relations professionnelles appelé à régir non seulement les activités des filiales, mais aussi celles des sous-traitants et des fournisseurs.

**121.** En décembre 2007, on recensait 61 ACI<sup>3</sup>, couvrant approximativement 5 millions de travailleurs. Compte tenu du nombre de travailleurs employés

dans le monde par les multinationales, il s'agit là de chiffres relativement modestes<sup>4</sup>. On constate toutefois que le rythme d'adoption de ces accords s'est considérablement accéléré ces dernières années: 23 ACI ont été signés entre 1988 et 2002, 32 entre 2003 et 2006. Six nouveaux accords ont été signés en 2007.

**122.** La plupart des multinationales signataires d'ACI sont originaires de l'Union européenne, et majoritairement d'Allemagne, de France et de Scandinavie. En décembre 2007, sept seulement des 61 firmes signataires n'étaient pas européennes<sup>5</sup>, leur siège étant situé respectivement aux États-Unis (l'accord ne visant pas les travailleurs de ce pays), dans la Fédération de Russie, en Nouvelle-Zélande, en Australie, en Afrique du Sud (cas de deux d'entre elles) et au Canada. En novembre 2007, aucune

- Les ACI répondent à des dénominations diverses: «accord sur un code de conduite» (IKEA, 1988), «déclaration conjointe sur les droits de l'homme et les conditions de travail» (BMW, 2005); «accord-cadre international» (EADS, 2005); «accord-cadre mondial sur le développement de bonnes conditions de travail dans les opérations menées à l'échelle mondiale» (Veidekke, 2005).
- Pour les fins du présent rapport, seuls les accords cosignés par une FSI et une entreprise privée à vocation commerciale sont considérés comme des accords-cadres internationaux. Il convient de noter qu'une définition des ACI qui inclurait tous les types d'accords transnationaux négociés conjointement et adoptés par des syndicats (y compris les fédérations syndicales européennes, les représentants des travailleurs dans les entreprises, les comités d'entreprise européens) et certaines entreprises multinationales porterait à plusieurs centaines le nombre total d'ACI, la plupart de ces derniers ayant été adoptés au cours des dernières années. La Commission européenne a ainsi recensé 91 textes). Voir E. Pichot: *Le développement d'accords transnationaux*, exposé présenté à un séminaire consacré à ce thème qui s'est tenu les 17 et 18 mai 2006.
- Approximativement 95 millions selon une estimation très prudente qui ne vise que l'emploi direct dans les maisons mères et les filiales. Voir K.B. Kim: *Direct employment in multinational enterprises: Trends and implications*, document de travail MULTI n° 101 (Genève, BIT, 2006).
- Par exemple, Chiquita (États-Unis, 2001); Fonterra (Nouvelle-Zélande, 2002); AngloGold (Afrique du Sud, 2002); Lukoil (Fédération de Russie, 2004); Nampak (Afrique du Sud, 2006); National Australia Group (Australie, 2006); et Quebecor (2007).

### Encadré 3.2 Recherches consacrées aux ACI

L'Institut international d'études sociales (IIES) mène depuis janvier 2006 des recherches sur les ACI. A la fin de 2006, il a organisé un atelier de haut niveau dont les résultats seront publiés prochainement<sup>1</sup>. Une étude que l'IIES devrait publier en 2008 porte sur la dimension internationale des ACI et sur les éléments qui ont incité des firmes non européennes (qui constituent l'exception parmi les EMN ayant conclu un ACI) à adopter des accords négociés avec les syndicats; cette étude examine également les raisons qui peuvent pousser les EMN à leur préférer des instruments adoptés de manière unilatérale. L'IIES prévoit aussi d'examiner l'impact réel des ACI sur les conditions de travail et les relations professionnelles dans les EMN situées dans des pays n'appartenant pas à l'UE, et en particulier dans des pays en développement.

<sup>1</sup> Ces résultats seront publiés prochainement sous la direction de K. Papadakis (IIES).

société d'Asie ou d'Amérique latine n'avait encore signé d'ACI.

**123.** Le contenu des ACI varie d'une entreprise à l'autre. Dans la plupart des cas, ils s'appuient sur les instruments de régulation volontaire dont l'entreprise concernée dispose déjà, comme les codes de conduite. Les ACI, étant négociés et signés par les deux parties, sont l'expression d'intérêts communs aux deux pôles de l'entreprise, ce qui tend à leur conférer une plus grande légitimité que les codes de conduite, qui relèvent de la seule responsabilité de la direction de l'entreprise. En règle générale, la liberté d'association et la négociation collective figurent en très bonne place parmi les principes qui y sont énoncés, ce qui les différencie des codes de conduite et autres initiatives des entreprises qui sont davantage axés sur les questions environnementales ou exposent les grands principes déontologiques de l'entreprise. Les ACI ont également pour caractéristique de se référer aux normes internationales du travail, notamment les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98, alors que les codes de conduite se contentent généralement d'indiquer l'engagement de l'entreprise de respecter la législation en vigueur dans les pays dans lesquels elle opère<sup>6</sup>.

**124.** La liberté d'association et la négociation collective figurent parmi les principaux principes et

droits promus par les ACI. L'application de ces principes et droits joue généralement un rôle essentiel dans la mise en œuvre des accords, le contrôle de leur application et les procédures de suivi. Certaines entreprises ont mis sur pied des comités conjoints de pilotage, composés de représentants patronaux et syndicaux, car il est admis que tous les syndicats concernés par les activités menées par les multinationales dans le monde doivent pouvoir participer activement au suivi des ACI<sup>7</sup>, ce qui suppose une bonne diffusion de l'information. Certains ACI comportent une disposition imposant leur traduction dans la langue de tous les pays dans lesquels les multinationales opèrent<sup>8</sup>. La question de la diffusion de l'information est d'autant plus importante dans le cas des fournisseurs et des sous-traitants qui n'ont guère de contacts directs avec le siège de la multinationale ou de la FSI.

6. D'une manière générale, les textes négociés renvoient à deux grandes catégories de normes: *a)* les normes du travail: travail des enfants, travail forcé, égalité et non-discrimination, liberté d'association et négociation collective, sécurité et santé au travail, durée du travail, salaires; et *b)* les normes de gestion: mobilité et questions connexes (transfert des droits en matière de pension, par exemple), formation, sécurité de l'emploi, sous-traitance, restructurations (ce dernier élément revêtant une très grande importance). La première catégorie correspond aux questions auxquelles s'intéressent les représentants des travailleurs tandis que la seconde relève davantage des préoccupations des EMN et est susceptible d'inciter ces dernières à conclure un ACI.
7. Tous les syndicats nationaux concernés par les opérations de l'entreprise ont participé, peu ou prou, à la négociation de près de la moitié des ACI conclus au cours du troisième trimestre de 2007. Les FSI jouent traditionnellement le rôle le plus important dans la négociation et la signature de ces accords. Par ailleurs, ce sont souvent les fédérations européennes de travailleurs et des comités d'entreprise européens qui prennent l'initiative dans ce domaine. L'accord auquel ont participé le nombre le plus important de parties prenantes est celui signé par EDF en 2005 (4 FSI et 20 syndicats nationaux ont participé aux négociations). L'organe chargé du suivi (comité consultatif sur la RSE) est composé de 28 membres.
8. Par exemple, Lukoil, 2004.

Tableau 3.2. Accords-cadres internationaux<sup>1</sup> (décembre 2007)

Entreprise	Année <sup>2</sup>	Secteur <sup>3</sup>	Pays	FSI	Nombre de travailleurs couverts <sup>4</sup>
DANONE (BSN)	1988 (1994)	Produits alimentaires, boissons, tabac	France	UITA	100 000
ISS	1988 (2003)	Services privés (nettoyage)	Danemark	UNI	280 000
ACCOR	1995	Hôtellerie; tourisme, restauration	France	UITA	147 000
IKEA	1998	Foresterie, bois, pâte et papier	Suède	FITBB	84 000
STATOIL	1998	Production de pétrole et de gaz, raffinage du pétrole	Norvège	ICEM	16 000
METRO	1999	Commerce	Allemagne	UNI	250 000
FABER-CASTELL	2000	Bureautique	Allemagne	FITBB	6 000
HOCHTIEFF	2000	Construction	Allemagne	FITBB	37 000
TELEFONICA	2000	Services postaux et services de télécommunications	Espagne	UNI	161 500
FREUDENBERG	2000	Chimie	Allemagne	ICEM	27 500
SKANSKA	2001	Construction	Suède	FITBB	79 000
CARREFOUR	2001	Commerce	France	UNI	383 000
CHIQUITA	2001	Agriculture, plantations, autres secteurs ruraux	Etats-Unis	UITA	26 000
OTE	2001	Services postaux et services de télécommunications	Grèce	UNI	18 500
INDESIT/MERLONI	2001	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Italie	FIOM	20 000
ENDESA	2002	Services publics de distribution (électricité)	Espagne	ICEM	13 600
BALLAST NEDAM	2002	Construction	Pays-Bas	FITBB	7 800
FONTERRA	2002	Produits alimentaires, boissons, tabac	Nouvelle-Zélande	UITA	20 000
VOLKSWAGEN	2002	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	325 000
NORSKE SKOG	2002	Foresterie, bois, pâte et papier	Norvège	ICEM	11 000
DAIMLER-CHRYSLER	2002	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	372 500
ANGLOGOLD	2002	Industrie minière	Afrique du Sud	ICEM	64 900
ENI	2002	Services publics de distribution	Italie	ICEM	70 000
LEONI	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	18 000
GEA	2003	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Allemagne	FIOM	18 000
RAG	2003	Chimie/industrie minière	Allemagne	ICEM	98 000
RHEINMETALL	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	25 950
SKF	2003	Entreprises mécaniques et électrotechniques	Suède	FIOM	39 000
PRYM	2003	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	4 000
H & M	2004	Commerce	Suède	UNI	40 000
BOSCH	2004	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	225 900
SCA	2004	Foresterie, bois, pâte et papier	Suède	ICEM	46 000
CLUB MÉDITERRANÉE	2004	Tourisme	France	UITA, EFFAT	18 600
LUKOIL	2004	Production de pétrole et de gaz, raffinage du pétrole	Russie	ICEM	150 000
RENAULT	2004	Industrie du matériel de transport	France	FIOM	130 700
IMPREGGIO	2004	Construction	Italie	FITBB	13 000
GEBR. ROCHLING	2004	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	8 000
EDF	2005	Services publics de distribution (électricité)	France	ICEM, ISP, FMTI	167 000

## INSTITUTIONS ET INITIATIVES INTERNATIONALES

Entreprise	Année <sup>2</sup>	Secteur <sup>3</sup>	Pays	FSI	Nombre de travailleurs couverts <sup>4</sup>
RHODIA	2005	Industries chimiques	France	ICEM	20 000
FALCK °	2005	Services privés (sécurité)	Danemark	UNI °	230 000
VEIDEKKE	2005	Construction	Norvège	FITBB	5 000
BMW	2005	Industrie du matériel de transport	Allemagne	FIOM	106 000
EADS	2005	Industrie du matériel de transport	Pays-Bas	FIOM	110 000
SCHWAN-STABILO	2005	Bureautique	Allemagne	FITBB	3 000
LAFARGE	2005	Construction	France	FITBB/ ICEM	77 000
ARCELOR	2005	Métallurgie	Luxembourg	FIOM	95 000
PORTUGAL TELECOM °	2006	Services postaux et services de télécommunications	Portugal	UNI °	32 000
PSA PEUGEOT CITROËN	2006	Industrie du matériel de transport	France	FIOM	207 000
SECURITAS	2006	Services privés (sécurité)	Suède	UNI °	217 000
ROYAL BAM	2006	Construction	Pays-Bas	FITBB	27 000
NAMPAK °	2006	Médias, culture, images	Afrique du Sud	UNI °	700
EURADIUS °	2006	Médias, culture, images	Pays-Bas	UNI °	600
STAEDTLER	2006	Bureautique	Allemagne	FITBB	3 000
NATIONAL AUSTRALIA BANK GROUP °	2006	Services financiers	Australie	UNI °	39 300
FRANCE TELECOM °	2006	Services postaux et services de télécommunications	France	UNI °	200 000
ROYAL VOLKERWESSELS STEVIN	2007	Construction	Pays-Bas	IBB	16 700
QUEBECOR	2007	Médias, culture, images	Canada	UNI	n.d.
WAZ MEDIENGRUPPE	2007	Médias, culture, images	Allemagne	FIJ	n.d.
BRUNEL	2007	Services privés (recrutement)	Pays-Bas	FIOM	3 500
UMICORE	2007	Produits chimiques/production de métaux	Belgique	FIOM /ICEM	n.d.
INDITEX	2007	Textiles, vêtement, cuir, chaussure	Espagne	FITTHC	69 240
<b>TOTAL (approx.):</b>					<b>4 999 790</b>

<sup>1</sup> Pour les fins du présent rapport, seuls les accords cosignés au moins par une FSI et une multinationale sont considérés comme des accords-cadres internationaux. <sup>2</sup> Année où l'entreprise a adopté le premier ACI. <sup>3</sup> Selon la définition des différents secteurs par le BIT. <sup>4</sup> Travailleurs directement employés par l'entreprise. ° L'accord n'est pas publié.

### SOURCES

Données actualisées en novembre 2007 sur la base de diverses listes d'ACI compilées par Robert Steiert (FIOM)/Marion Hellmann (FITBB), 2007; Nikolaus Hammer (Université de Leicester, Royaume-Uni), 2007; IIES, 2007; ORSE 2007, MULTI, 2007; sites de diverses entreprises.

### SIGLES

EFFAT	Fédération européenne des syndicats de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme
FEJ	Fédération européenne des journalistes
FIJ	Fédération internationale des journalistes
FIOM	Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie
FITBB	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois
FITTHC	Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir
FMCB	Fédération mondiale des organisations de la construction et du bois
FSI	Fédération syndicale internationale
IBB	Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (anciennement FITBB et FMCB)
ICEM	Fédération internationale des syndicats des travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses
IIES	Institut international d'études sociales
ISP	Internationale des services publics
MULTI	Programme des entreprises multinationales (BIT)
ORSE	Observatoire sur la responsabilité sociétale de l'entreprise
UITA	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes
UNI	Union Network International

## Autres moyens de promotion et de mise en œuvre

### Finance et marchés: incitations nécessaires

**125.** Les institutions de financement du développement (IFD) demandent de plus en plus fréquemment aux emprunteurs de respecter la législation nationale du travail et les normes internationales du travail, notamment de respecter la liberté d'association et la négociation collective.

**126.** Les IFD ont longtemps estimé que leur activité devait pour l'essentiel se limiter au développement économique. Cependant, puisqu'à l'évidence développement social et développement économique sont inextricablement liés et peuvent se renforcer mutuellement, nombre d'entre elles ont commencé à prendre en compte les considérations sociales, notamment la promotion de bonnes pratiques de travail, dans leurs décisions de prêts. L'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective ne peut être que renforcé par la prise en compte de ces deux principes dans les marchés publics et les décisions de prêts aux entreprises privées opérant dans les pays en développement.

**127.** La Banque asiatique de développement a adopté en 2000 une stratégie de protection sociale dans laquelle elle s'engage à respecter les normes fondamentales du travail dans toutes ses activités. En 2006, elle a publié, en étroite collaboration avec le BIT, un manuel sur les normes fondamentales du travail.

**128.** Récemment, la Société financière internationale (SFI) du Groupe de la Banque mondiale, qui concentre ses activités sur le développement du secteur privé, a modifié sa politique de prêt en édictant un ensemble de critères de performance qui doivent être observés par les emprunteurs. Le critère de performance 2, qui porte sur les questions du travail, aligne les politiques de prêt sur les dispositions des normes internationales du travail, notamment les conventions nos 87 et 98 relatives à la liberté d'association et à la négociation collective. Ce critère a été élaboré en consultation avec le BIT (encadré 3.3).

**129.** Le critère de performance 2 engage les clients de la SFI, quelles que soient les dispositions de la législation nationale, à ne pas dissuader les travailleurs de constituer ou d'adhérer aux organisations de leur

choix ni de négocier collectivement, et à ne prendre aucune mesure de discrimination ou de rétorsion à l'encontre des travailleurs qui participent à de telles organisations ou qui l'envisagent, ou qui négocient collectivement. S'agissant de la négociation collective, le critère pose que les clients de la SFI respecteront les conventions collectives en vigueur et que, en l'absence de conventions de cette nature, le client sera tenu de proposer des conditions de travail et modalités d'emploi raisonnables conformes au moins à la législation nationale.

**130.** D'autres institutions financières internationales envisagent d'emprunter la même voie. En 2007, la Banque mondiale a ajouté à ses critères la liberté d'association et le droit de négociation collective<sup>9</sup>. La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD) a entrepris une révision de ses normes sociales à la lumière de celles qui ont été adoptées par la SFI. De nombreuses banques nationales comme la FMO, aux Pays-Bas, ou la DEG, en Allemagne, ont également réalisé des avancées notables dans ce domaine.

**131.** Une grande partie des «banques de l'Equateur», groupe d'institutions financières privées qui consentent des prêts aux entreprises privées des pays en développement, ont décidé d'adopter les critères de la SFI relatifs aux conditions de travail, notamment la reconnaissance de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Elles appliquent le critère de performance 2 à tout projet de financement supérieur à dix millions de dollars. Aujourd'hui, 56 banques, dont de nombreuses comptent parmi les plus importantes de la planète, se sont engagées à adhérer aux Principes d'Equateur.

**132.** Les fonds d'investissements privés accordent eux aussi une place de plus en plus importante à la liberté d'association et à la négociation collective dans leurs décisions d'investissement. C'est le cas des fonds d'investissements socialement responsables<sup>10</sup> et d'un nombre de plus en plus important de fonds de pension, comme CalPERS et le fonds de pension norvégien. Les fonds d'investissement ont généralement eu tendance à considérer les questions sociales comme une source de coûts susceptibles de réduire le retour sur investissement, mais des études récentes montrent que l'investissement socialement responsable n'a aucun effet notable sur les rendements à court terme.

**133.** Parmi les indices utilisés pour mesurer la performance des investissements socialement

9. Les dossiers types d'appel d'offres utilisés pour les passations de marchés de travaux peuvent être consultés sur le site <http://siteresources.worldbank.org/INTPROCUREMENT/Resources/Works-4-07-ev1.pdf>.

10. Ces fonds prennent en considération les facteurs environnementaux et sociaux et les questions de gouvernance pour les décisions concernant la sélection et la gestion des investissements.

### Encadré 3.3 Critère de performance 2 de la SFI

Le critère de performance 2 reconnaît que la poursuite de la croissance économique par la création d'emplois et de revenus doit être équilibrée avec la protection des droits fondamentaux des travailleurs. La main-d'œuvre constitue un atout de valeur pour toute entreprise et une saine gestion des relations avec les travailleurs constitue un facteur essentiel de durabilité pour l'entreprise. Le fait de ne pas établir et favoriser une saine gestion des relations avec les travailleurs peut saper l'engagement et la fidélisation de ces derniers et compromettre la réussite d'un projet. À l'inverse, par une relation constructive entre travailleurs et direction, le traitement équitable des travailleurs et la garantie de conditions de travail sûres et saines, les clients peuvent créer des avantages tangibles, tels que l'amélioration de l'efficacité et de la productivité de leurs activités.

Source: Société financière internationale, Critère de performance 2, Main-d'œuvre et conditions de travail, avril 2006.

### Encadré 3.4 Travailler mieux: un partenariat entre le BIT et la SFI

*Travailler mieux* est un programme qui a été lancé en 2006 dans le cadre d'un partenariat entre le BIT et la Société financière internationale (SFI), dont le but est d'améliorer les conditions de travail et la compétitivité dans les filières d'approvisionnement mondiales.

Le programme associe l'expertise du BIT dans le domaine des normes du travail et des relations professionnelles aux compétences de la SFI en matière d'assistance au développement du secteur privé. Les deux institutions font bénéficier le programme de leurs points forts respectifs et assurent sa crédibilité. Le programme aide les entreprises à appliquer les normes fondamentales du travail et les législations nationales du travail, ce qui leur permet d'améliorer leur compétitivité, leur productivité et la qualité de leur production.

Les projets par pays combineront des évaluations des entreprises, effectuées par des agents indépendants, des services consultatifs et des activités de formation pour instaurer sur le lieu de travail la coopération nécessaire à la mise en œuvre des améliorations. Trois projets pilotes sont prévus – au Viet Nam, en Jordanie et au Lesotho – pour la phase initiale. Le programme poursuivra ensuite ses activités dans d'autres pays. L'approche adoptée vis-à-vis des entreprises est de type sectoriel. Les informations relatives à telle ou telle entreprise peuvent être communiquées aux acheteurs par l'intermédiaire du système de gestion de l'information du programme. Cette stratégie leur permet de réduire leurs audits et d'affecter les ressources ainsi libérées au règlement des problèmes et à la recherche de solutions durables. La clé de la réussite du programme résidera dans le soutien que lui apporteront les organisations d'employeurs, les syndicats, les gouvernements nationaux et les acheteurs internationaux.

Il est également prévu de mettre sur pied des programmes de formation de formateurs et de conseillers d'entreprise, un réseau d'appui, un réseau télématique interactif, ainsi qu'un programme de développement professionnel. L'un des objectifs du programme est de mettre en place des institutions indépendantes aptes à fonctionner de manière autonome lorsque le projet sera achevé, soit au cours des cinq prochaines années.

Un vaste éventail d'outils sera utilisé – moyens d'évaluation et de formation, manuels d'instruction destinés à traiter les problèmes rencontrés par les petites et moyennes entreprises, modèles de politiques et de procédures, guides de bonnes pratiques, système de gestion de l'information relative au respect des obligations et aux mesures correctives. Ce système sera adapté de manière à pouvoir être utilisé pour les auto-évaluations, les projets nationaux ainsi que pour les organes publics chargés de l'administration du travail. Il sera accessible dans le monde entier via le site <http://www.betterwork.org>.

Les personnes formées dans le cadre de ce programme assureront le contrôle continu de la qualité lorsque les projets par pays seront devenus indépendants. Les projets par pays adaptent les outils mondiaux et en élaborent de nouveaux, qui seront également accessibles au niveau mondial. C'est ce qui permettra d'adapter le programme *Travailler mieux* à différents secteurs et à différentes régions. La SFI et le BIT travaillent actuellement à la mise au point d'un cadre de suivi et d'évaluation qui permettra de mesurer l'impact du programme au niveau de l'entreprise, du secteur, du pays, et au plan mondial.



responsables, on citera le Financial Times Stock Exchange 4 Good Index (FTSE4 Good), le Dow Jones Sustainability World Index (DJSI) et le Ethibel Sustainability Index Global. Une étude récente portant sur les cinq principaux indices de l'investissement socialement responsable montre que les droits des travailleurs, notamment la liberté d'association, le droit de s'organiser et de participer à la négociation collective, la non-discrimination et le droit à un milieu de travail sûr et sans danger, font l'objet d'une promotion active<sup>11</sup>. En avril 2006, le Secrétaire général des Nations Unies a énoncé les principes de l'investissement responsable (UNPRI)<sup>12</sup> afin d'inciter les investisseurs à prendre systématiquement en compte les questions sociales et environnementales.

**134.** L'engagement des investisseurs, tant publics que privés, d'intégrer les principes énoncés dans les normes du travail, notamment celles relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, dans leurs décisions d'investissement constitue une avancée importante. Certaines difficultés demeurent toutefois, tant pour les prêteurs que pour les gestionnaires des fonds. Dans la plupart des cas, il est très difficile d'obtenir des informations précises sur la situation en matière de liberté d'association et de négociation collective, et les banques ont besoin d'outils plus performants pour pouvoir engager un dialogue constructif avec leurs clients sur l'importance qu'il y a à respecter ces droits, sur les avantages que l'on peut en retirer, et sur les éléments susceptibles de susciter une adhésion beaucoup plus large à ces principes. Il conviendrait en outre d'encourager les institutions financières qui nourrissent encore quelques doutes quant à l'importance de ces droits, et d'apporter un soutien à celles qui ne savent pas quelles mesures concrètes elles doivent adopter.

**135.** Pour que les diverses initiatives gouvernementales, intergouvernementales ou privées soient véritablement efficaces, il est essentiel qu'elles puissent bénéficier de l'apport des principales parties prenantes, les travailleurs et les employeurs, représentés par leurs organisations respectives. L'impact et la pérennité des initiatives des investisseurs dépendent en effet étroitement de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

**Responsabilité sociale des entreprises: promouvoir une culture d'entreprise fondée sur le respect de la liberté d'association et de la négociation collective**

**136.** La responsabilité sociale des entreprises (RSE) peut compléter utilement la réglementation publique régissant l'entreprise et la protection des droits des travailleurs, notamment la liberté d'association et la négociation collective. Le BIT définit la responsabilité sociale des entreprises comme «la façon dont les entreprises prennent en considération les effets de leurs activités sur la société et affirment leurs principes et leurs valeurs tant dans l'application de leurs méthodes et procédés internes que dans leurs relations avec d'autres secteurs. La RSE est une initiative volontaire dont les entreprises sont le moteur et se rapporte à des activités dont on considère qu'elles vont plus loin que le simple respect de la loi<sup>13</sup>».

**137.** Les instruments de la RSE, comme les codes de conduite adoptés par les entreprises ou les secteurs, imposent généralement de se conformer à la législation nationale, ce qui peut favoriser la promotion d'une culture d'entreprise fondée sur le respect de la légalité. Ce sont les entreprises qui font progresser la RSE: en partageant leurs expériences, elles peuvent s'enrichir mutuellement et promouvoir une conception commune de la responsabilité sociale sur des marchés où règne une vive concurrence. Les entreprises qui ont des intérêts communs ou qui font partie de la même filière d'approvisionnement peuvent s'informer mutuellement des avantages liés à un engagement actif dans une association d'employeurs et se communiquer des exemples de collaboration fructueuse avec les syndicats dans certains domaines, notamment le renforcement de la compétitivité par l'amélioration des relations professionnelles.

**138.** Les instruments de la RSE se réfèrent également aux principes énoncés dans les normes internationales du travail et sont de ce fait susceptibles de favoriser le respect de ces principes dans les pays où ils ne sont pas suffisamment protégés par la législation nationale. De fait, les initiatives menées dans le domaine de la RSE peuvent contribuer à améliorer les pratiques locales dans les secteurs et les zones de production où la législation nationale est inadéquate. Les initiatives des entreprises peuvent également favoriser les partenariats public-privé visant à promouvoir les entreprises durables.

**139.** D'un point de vue stratégique, il peut être important pour une entreprise de publier les critères

11. Nations Unies, Conseil des droits de l'homme, document A/HRC/4/35/Add.4.

12. Pour plus de renseignements, voir <http://www.unpri.org>.

13. Initiative focale sur la responsabilité sociale des entreprises. Orientations stratégiques, document GB.295/MNE/2/1, Conseil d'administration, 295<sup>e</sup> session, 2006.



selon lesquels elle entend gérer les problèmes relatifs au travail. Le fait d'inclure les principes et les règles relatifs à la liberté d'association et autres normes du travail dans un texte engageant l'entreprise peut contribuer à renforcer le sentiment de confiance et de sécurité, tant des employeurs que des salariés. Le respect de ces principes peut être consacré par certaines obligations contractuelles imposées aux sous-traitants et aux intermédiaires fournissant de la main-d'œuvre non salariée, ainsi qu'aux fournisseurs primaires, voire secondaires. Dans ce cas, les codes de conduite sont complétés par certaines dispositions plus contraignantes que l'on fait figurer dans les contrats et qui peuvent même s'appliquer à l'économie informelle.

**140.** La RSE n'est cependant pas une panacée. Il peut même arriver que les entreprises s'en prévalent pour négliger l'obligation fondamentale qui leur incombe de respecter les droits des travailleurs à s'organiser et à négocier collectivement. Ainsi, l'entreprise qui, parmi tout l'éventail des droits des travailleurs, choisit de privilégier une question particulière, comme la santé et la sécurité au travail, risque fort de négliger les droits à la liberté d'association et à la négociation collective, s'empêchant ainsi de découvrir que les syndicats peuvent jouer un rôle capital dans la promotion de la santé et de la sécurité dans l'entreprise, et se privant également d'un appui précieux.

**141.** Les normes internationales du travail sont de plus en plus souvent évoquées par de nombreuses entreprises et de plus en plus largement prises en considération dans les initiatives de RSE mises en œuvre au niveau d'un secteur donné et faisant appel à de multiples parties prenantes<sup>14</sup> mais la liberté d'association et le droit de négociation collective sont souvent placés au second rang, voire tout simplement ignorés. Le risque est grand dans ce cas que les acteurs privés amenés à interpréter les conventions pertinentes pour éclairer la question de la responsabilité sociale des entreprises contribuent davantage à entretenir une certaine confusion à propos de l'importance de ces droits qu'à mobiliser en leur faveur l'ensemble des acteurs concernés. Une étude de la Banque mondiale montre en effet que, selon l'initiative de RSE considérée, les normes du travail font l'objet des interprétations les plus diverses<sup>15</sup>.

**142.** Omission, interprétation abusive ou simplification excessive sont particulièrement fréquentes dans les pratiques de contrôle utilisées au niveau des filières d'approvisionnement, car les personnes chargées de

l'audit social ne sont généralement pas suffisamment formées pour comprendre la véritable portée de la liberté d'association et de la négociation collective. Il est en outre impossible de mesurer la qualité des relations professionnelles à l'aide d'indicateurs quantitatifs tels que le nombre de plaintes déposées ou de conflits enregistrés.

**143.** La notion de RSE risque également de créer une confusion entre le rôle incombant légitimement aux entreprises et celui, essentiel, des pouvoirs publics. Une telle confusion peut inciter ces derniers à abdiquer leur responsabilité – qui est de protéger les droits des travailleurs en mettant en place les réglementations appropriées et des dispositifs d'inspection efficaces. Dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective, les pouvoirs publics jouent un rôle déterminant qui ne saurait être délégué à des acteurs privés.

**144.** La Déclaration de principes tripartite de 1977 concernant les entreprises multinationales et la politique sociale (qui a été révisée en 2006) est l'instrument de l'OIT qui fournit aux entreprises des orientations sur les mesures susceptibles de favoriser le respect des droits des travailleurs, tant dans le cadre de leurs propres opérations que dans celui de leurs relations avec d'autres entreprises, y compris au niveau de la filière d'approvisionnement. Cet instrument renseigne également les pouvoirs publics sur les politiques permettant d'attirer les investissements étrangers directs d'une manière qui favorise le travail décent et sur les moyens d'inciter les entreprises à poursuivre leurs initiatives volontaires. La déclaration fait ressortir le rôle central de la liberté d'association, de la négociation collective et de bonnes relations professionnelles et définit clairement les responsabilités de chacune des parties.

#### *Accords commerciaux et droits d'organisation et de négociation collective*

**145.** Un nombre de plus en plus important d'accords bilatéraux et multilatéraux ainsi que d'accords d'intégration économique régionaux contiennent des dispositions sociales et des clauses relatives au travail. Bon nombre de ces dispositions se réfèrent explicitement aux normes internationales du travail, notamment la liberté d'association et la négociation collective<sup>16</sup>.

14. J. Ruggie: *Human rights policies and management practices of Fortune Global 500 Firms: Results of a survey*, Corporate Social Responsibility Initiative Working Paper n° 28 (Harvard University, John F. Kennedy School of Government, 2006).

15. Banque mondiale: *Company codes of conduct and international standards: An analytical comparison* (Washington, DC, 2003).

16. Pour une vue d'ensemble des accords commerciaux les plus récents et des volets relatifs au travail qu'ils comportent, voir C. Doumbia-Henry et E. Gravel: «Accords de libre-échange et droits des travailleurs: évolution récente», *Revue internationale du Travail*, vol. 145 (2006), n° 3.

**146.** Par exemple, les régimes spéciaux d'encouragement adoptés par l'Union européenne en faveur du développement durable et de la bonne gouvernance (dans le cadre du système de préférences généralisées) prévoient des avantages supplémentaires pour les pays qui appliquent certaines normes internationales dans les domaines des droits de l'homme, des droits des travailleurs, de la protection de l'environnement, du trafic de stupéfiants et de la bonne gouvernance. En particulier, les pays en développement qui font le nécessaire pour assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs définis par les conventions fondamentales de l'OIT peuvent bénéficier d'accords commerciaux préférentiels dans le cadre du système des préférences généralisées<sup>17</sup>. C'est ainsi qu'en juin 2007 l'Union européenne a décidé, à la suite d'une violation des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, de retirer au Bélarus le bénéfice du système de préférences généralisées et qu'en 2006 El Salvador a été admis à bénéficier de ce système après avoir signé les conventions nos 87 et 98 de l'OIT.

**147.** En Amérique latine, l'Argentine, le Brésil, le Paraguay et l'Uruguay ont pris une série d'engagements dans le cadre de la déclaration sociale du Marché commun du Sud (MERCOSUR) signée en 1998. La République bolivarienne du Venezuela a intégré le MERCOSUR à titre de membre associé en 2006. La déclaration indique notamment que les Etats parties sont membres de l'OIT et ont ratifié les principales conventions de l'Organisation garantissant les droits fondamentaux des travailleurs; et que les signataires adhèrent à la Déclaration de l'OIT de 1998 et réaffirment leur engagement à respecter, promouvoir et mettre en œuvre les droits et les obligations contenus dans les conventions reconnues comme fondamentales tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation<sup>18</sup>.

**148.** L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a été signé par le Canada, les Etats-Unis et le Mexique en 1992. Il a été complété en 1994 par l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), qui engage les trois pays signataires à protéger, promouvoir et appliquer les droits fondamentaux des travailleurs et qui définit onze principes directeurs qu'ils s'engagent à

promouvoir par le biais de leur législation nationale. Ces principes incluent la liberté d'association et la protection du droit des travailleurs de s'organiser, de négocier collectivement et de faire grève, l'interdiction du travail forcé et l'élimination de la discrimination dans l'emploi<sup>19</sup>.

**149.** Depuis 2001, les Etats-Unis ont également signé d'autres accords de libre-échange, notamment avec Bahreïn, le Chili, la République de Corée, la Jordanie, le Maroc et Singapour. Ces accords réaffirment les obligations qui lient les pays signataires à l'OIT en raison des engagements pris au titre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail<sup>20</sup>.

**150.** Le Canada a également conclu des accords de libre-échange comportant un volet social. L'accord de libre-échange avec le Chili, ratifié en 1997, a été complété par un accord de coopération dans le domaine du travail, qui vise à promouvoir les principes et droits fondamentaux des travailleurs, notamment la liberté d'association et la négociation collective. L'accord de libre-échange conclu entre le Canada et le Costa Rica en avril 2001 comporte un accord de coopération dans le domaine du travail qui, même s'il ne figure qu'en annexe, fait partie intégrante de l'accord. Les deux pays s'y engagent à respecter et à promouvoir les principes et droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration de l'OIT.

**151.** L'un des accords de libre-échange les plus récents a été conclu entre l'Amérique centrale, la République dominicaine et les Etats-Unis. Approuvé par la Chambre des représentants des Etats-Unis en 2005, cet accord confirme les obligations incombant aux signataires en tant que Membres de l'Organisation internationale du Travail ainsi qu'au titre de la Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Il mentionne les droits des travailleurs de s'organiser et d'engager des négociations collectives. Il contient des dispositions contraignantes concernant le règlement des différends, y compris la possibilité de sanctions financières ou commerciales, et institue un mécanisme de coopération dans le domaine du travail et du renforcement des capacités<sup>21</sup>.

**152.** La nouvelle politique commerciale adoptée en 2007 par l'Administration et le Congrès des Etats-

17. Voir la décision 2005/924/CE de la Commission des Communautés européennes pour la liste des préférences tarifaires généralisées et des pays bénéficiaires.

18. Pour davantage de renseignements sur le MERCOSUR, voir <http://www.mercosur.org.uy>.

19. L'ANACT a été signé par le Canada, les Etats-Unis et le Mexique le 13 septembre 1993 et est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1994. Voir <http://www.naalc.org/english/agreement.shtml>.

20. Pour une liste complète et une description de l'ensemble des accords bilatéraux de libre-échange signés par les Etats-Unis avec des pays en développement et des pays développés, voir [www.ustr.gov/Trade\\_Agreements\\_Bilateral/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/Trade_Agreements_Bilateral/Section_Index.html).

21. Le texte intégral de l'accord peut être consulté en ligne sur le site [www.ustr.gov/Trade\\_Agreements\\_Bilateral/CAFTA/Section\\_Index.html](http://www.ustr.gov/Trade_Agreements_Bilateral/CAFTA/Section_Index.html).

Unis stipule que les pays signataires d'accords de libre-échange doivent s'engager à adopter et à appliquer des législations conformes aux normes fondamentales du travail telles que définies dans la Déclaration de l'OIT. Les normes du travail devront figurer désormais au cœur du dispositif du traité, et non pas dans une annexe ou un accord accessoire<sup>22</sup>.

**153.** Depuis la signature de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail, défenseurs des droits des travailleurs et partisans du libre-échange tiennent des débats animés sur la place qu'il convient d'assigner aux obligations relatives au travail dans les accords de libre-échange. La question de savoir si les normes du travail sont seulement ce vers quoi l'on doit tendre ou si leur application doit être rendue obligatoire par le biais d'un mécanisme de règlement des différends continue d'être âprement débattue. S'agissant des accords faisant obligation aux parties de respecter leur législation nationale et précisant que ladite législation doit être conforme aux normes de l'OIT, il faut signaler qu'il est rare que l'examen de cette conformité soit confié à un organe de contrôle extérieur et objectif.

**154.** Certains accords de libre-échange, et surtout certains accords d'intégration régionale, associent des dispositifs de renforcement des capacités aux incitations ou aux sanctions commerciales. De fait, la mise en place de mécanismes institutionnels permettant d'engager une coopération et de renforcer les capacités pour tout ce qui touche au travail est une composante importante de ces accords. Il importe également de prévoir suffisamment de ressources pour la poursuite de ces activités. Les incitations commerciales peuvent éventuellement compenser l'absence de volonté politique, mais, si l'on veut obtenir des résultats

véritablement satisfaisants en la matière, l'assistance technique et l'aide financière sont également nécessaires pour assurer le renforcement des capacités.

\*

**155.** Nous avons examiné dans ce chapitre l'évolution récente des institutions et des mécanismes internationaux ayant contribué, à des degrés divers, à promouvoir liberté d'association et négociation collective. Nous avons pu constater que ces droits suscitent un intérêt croissant auprès d'acteurs de plus en plus nombreux, comme en témoignent notamment l'attention que leur portent les institutions de financement du développement et la place qui leur est faite dans les accords régionaux. Autant de signes, sans doute, d'une nouvelle évolution, marquée par un engagement de plus en plus résolu d'acteurs économiques et politiques de premier plan en faveur des droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective. Il est certain que le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs sera déterminant pour la pérennité de ces initiatives internationales.

**156.** La mondialisation a élargi sensiblement le champ d'action des syndicats et des organisations d'employeurs, en leur permettant de se faire entendre par-delà les frontières, d'un bout à l'autre des chaînes de production et sur les marchés internationaux. On constate également que les syndicats coopèrent de plus en plus entre eux, voire entreprennent de fusionner, aux niveaux national et international, afin de monter en puissance et de fédérer toutes les énergies dont ils ont besoin pour relever les défis de la mondialisation. La même tendance est perceptible chez un grand nombre d'organisations d'employeurs.

22. Trade Facts, Office of the United States Trade Representative, Bipartisan Agreement on Trade Policy: Labor, May 2007, <http://www.ustr.gov/>.





## Chapitre IV

# Branches d'activité et catégories de travailleurs

**157.** Les chapitres précédents ont donné une image générale de la situation de la liberté d'association et de la négociation collective. Le présent chapitre porte sur des branches d'activité et des catégories de travailleurs spécifiques, dont certaines étaient déjà citées dans les plans d'action adoptés par l'OIT. Les sections concernant les travailleurs migrants et l'économie informelle ont été étoffées à la suite des débats dont la question a été l'objet.

### Evolutions sectorielles

#### *Emploi agricole et rural*

**158.** Près de la moitié de la population active mondiale vit dans des zones rurales, qui demeurent la principale source d'emploi en Afrique et dans la plus grande partie de l'Asie. Dans beaucoup de pays, le droit d'organisation et de négociation collective est encore refusé aux travailleurs agricoles et autres travailleurs ruraux. Pourtant, dès 1921, en adoptant la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), les Etats Membres de l'OIT reconnaissaient que les travailleurs agricoles doivent jouir des mêmes droits «d'association et de coalition» que les travailleurs de l'industrie. Cette convention a été ratifiée par 122 Etats Membres.

**159.** D'un autre côté, on ne saurait ignorer les difficultés posées par la mise en pratique des droits d'organisation et de négociation collective dans le secteur. Le secteur agricole et l'emploi rural en général présentent certaines particularités<sup>1</sup>. En général, l'agriculture est un secteur surtout composé de petites entreprises et de travailleurs indépendants. En outre,

beaucoup de salariés sont employés à titre temporaire ou saisonnier, et les exploitations sont dispersées sur de vastes territoires. Ces facteurs constituent autant d'entraves à l'organisation syndicale, d'où le nombre relativement faible de travailleurs syndiqués. Dans les grandes exploitations et plantations commerciales, les travailleurs sont mieux représentés et davantage protégés par des accords collectifs. Toutefois, certains syndicats se plaignent que le droit de se syndiquer soit parfois refusé aux travailleurs temporaires ou aux personnes qui travaillent dans des plantations satellites. Ces restrictions sont importantes compte tenu des évolutions actuelles de l'emploi dans le secteur.

**160.** Non seulement les travailleurs agricoles ont, pour des raisons pratiques, du mal à s'organiser, mais en outre certains Etats restreignent l'exercice de ce droit fondamental. L'obstacle juridique le plus courant demeure l'exclusion totale ou partielle des travailleurs agricoles de la législation qui garantit la liberté d'association et le droit de négociation collective. De plus, le nombre d'adhérents exigé pour qu'un syndicat soit reconnu apparaît parfois excessif. Au fil des ans, le Comité de la liberté syndicale a examiné des dizaines de plaintes relatives au secteur agricole. Certaines concernent de graves accusations d'atteintes aux droits de l'homme (meurtre, violence, menaces de mort, etc.). D'autres se rapportent à des licenciements massifs, à la discrimination antisyndicale ou au refus de reconnaître un syndicat.

**161.** Dans l'agriculture, les conventions collectives sont parfois libellées en des termes généraux applicables à tout le secteur mais, la plupart du temps, elles visent les conditions d'emploi et de travail de cultures ou sous-secteurs déterminés (sucre, thé, caoutchouc, huile de palme, floriculture, élevage, etc.). Les accords

1. Certaines des caractéristiques du secteur agricole sont traitées dans un rapport sur la promotion de l'emploi rural comme outil de réduction de la pauvreté dont la Conférence doit être saisie en 2008.

entre une entreprise unique et un syndicat sont fréquents, mais il arrive souvent aussi que des organisations d'employeurs ou des associations représentant les employeurs d'un sous-secteur particulier de l'agriculture concluent avec des syndicats des accords applicables à tous leurs membres.

**162.** Dans l'agriculture, les conventions collectives sont importantes pour garantir des conditions de travail décentes et des relations professionnelles stables. Les grandes exploitations et plantations se trouvent fréquemment dans des zones isolées qui sont rarement visitées par les inspecteurs du travail. Souvent, les conventions collectives reprennent simplement des dispositions du Code du travail portant sur le temps de travail, la rémunération des heures supplémentaires, les congés et les soins médicaux, par exemple. C'est important pour deux raisons. Premièrement, la loi a tendance à être méconnue et mal appliquée dans les régions isolées, alors que les dispositions des conventions collectives sont connues et acceptées par les parties concernées. Deuxièmement, dans les codes du travail, un traitement différent est réservé au secteur agricole par rapport aux autres branches d'activité, et les conventions collectives apportent ainsi les éclaircissements nécessaires sur la loi applicable.

**163.** Dans l'agriculture comme dans d'autres secteurs, les salaires sont au cœur des négociations collectives. De nombreuses conventions collectives sont assorties de grilles des salaires détaillées par catégorie de travailleurs ou par type de travail ou de tâche. Les négociations collectives jouent un rôle capital dans la fixation des salaires, car beaucoup de pays excluent les travailleurs agricoles des dispositifs de protection du salaire minimum, ou excluent des formes d'emploi que l'on trouve fréquemment dans l'agriculture, comme l'emploi occasionnel, à temps partiel, saisonnier ou à la pièce. Les taux de rémunération convenus à l'issue de négociations collectives peuvent servir de point de référence aux employeurs et travailleurs non couverts par des conventions spécifiques. Dans plusieurs pays, le salaire minimum dans l'agriculture est déterminé au cours de négociations collectives sectorielles.

**164.** L'Afrique du Sud a adopté une approche novatrice pour le secteur agricole en créant un organe tripartite spécial qui se réunit régulièrement pour discuter de diverses questions et mettre à jour la législation. Le règlement sectoriel, applicable à l'agriculture, approuvé

par le gouvernement, les organisations d'exploitants et les syndicats, fixe les salaires minimaux, la durée du travail, le nombre de jours de congé et les règles de licenciement. Il vaut pour toutes les personnes qui travaillent dans une exploitation agricole, y compris le personnel domestique et les gardes de sécurité<sup>2</sup>.

**165.** De même, il existe dans de nombreux Etats de l'Union européenne des accords qui encadrent le travail agricole. En Roumanie, par exemple, une convention s'applique à tout le secteur. Mais les choses varient selon les pays: aucun accord n'a été conclu dans certains, tandis que les accords conclus en Autriche couvrent presque la totalité des travailleurs<sup>3</sup>.

**166.** Des avancées ont été notées au Canada (Ontario) où, en 2001, la Cour suprême du Canada a déclaré anticonstitutionnelle la loi de l'Ontario qui interdisait aux travailleurs agricoles de se syndiquer. Cette décision a été suivie en 2002 de l'adoption d'une nouvelle loi reconnaissant aux travailleurs agricoles le droit de s'organiser. En Jordanie, le champ d'application du Code du travail est en voie d'être étendu aux travailleurs agricoles du secteur public et d'une partie du secteur privé. Au cours des quatre dernières années, le gouvernement de la Jamahiriya arabe libyenne a informé les organes de contrôle de l'OIT que, selon la loi du pays, le droit de se syndiquer constitue un principe valable pour tous sans distinction, y compris les travailleurs ruraux. La République arabe syrienne a abrogé les dispositions qui privaient les travailleurs agricoles et leurs organisations de certains droits, notamment celui de faire grève. En Uruguay, le gouvernement a créé un conseil chargé de promouvoir les négociations collectives dans le secteur rural.

### Services publics

**167.** De manière générale, la liberté d'association est reconnue aux cadres et travailleurs de la fonction publique dans les pays industrialisés et dans bon nombre de pays en développement. Pourtant, beaucoup de travailleurs du secteur public continuent de se heurter à des obstacles importants. La jurisprudence de l'OIT en matière de liberté syndicale établit que les droits de ces travailleurs de s'organiser et de négocier doivent être respectés<sup>4</sup>. Le

2. Voir [http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral\\_display.jsp?id'10376](http://www.labour.gov.za/legislation/sectoral_display.jsp?id'10376).

3. Voir Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound): *Industrial relations in agriculture*, tableau 9, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2005/09/study/tn0509101s.html>.

4. «Compte tenu de l'importance que revêt pour les employés de l'Etat ou des autorités locales le droit de constituer ou de faire enregistrer des syndicats, l'interdiction du droit d'association pour les travailleurs au service de l'Etat est incompatible avec le principe généralement admis selon lequel les travailleurs, sans aucune distinction, doivent avoir le droit de constituer, sans autorisation préalable, les syndicats de leur choix.» *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du BIT, cinquième édition (révisée), 2006.



gouvernement peut, en tant qu'employeur aux niveaux national, provincial ou local, négocier avec des organisations de travailleurs qui représentent un ou plusieurs services ou entreprises publics. Même lorsque cette représentation englobe plusieurs types différents d'activités publiques, les négociations se font le plus souvent séparément pour chacune de ces activités. Dans le cas des grands secteurs du service public, comme l'éducation et la santé, les pratiques et procédures de négociation sont de plus en plus différenciées et variées<sup>5</sup>.

**168.** La convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ratifiée par 44 pays, a pour but de promouvoir les négociations collectives dans la fonction publique, ainsi que d'autres méthodes de participation des travailleurs du secteur public à la fixation des conditions d'emploi. Elle dispose que les différends doivent être réglés par la négociation entre les parties ou au moyen d'un mécanisme indépendant et impartial, comme la médiation, la conciliation et l'arbitrage. De plus, la convention n° 87 s'applique à tous les travailleurs sans distinction aucune, et donc aussi aux agents de l'Etat. Il est jugé inéquitable de faire une discrimination, sur le plan syndical, entre les travailleurs du secteur privé et les agents de la fonction publique puisque les travailleurs des deux catégories doivent avoir le droit de s'organiser pour défendre leurs intérêts<sup>6</sup>.

**169.** Un peu partout dans le monde, des travailleurs du secteur public se plaignent que leur liberté d'association et leur droit de négociation collective ne soient pas respectés. Leurs motifs de plainte vont des lois qui leur refusent le droit de s'organiser aux actes de violence ou à l'assassinat de syndicalistes. Dans la plupart des cas, les travailleurs des services publics n'ont pas tous le droit de négocier et de conclure des conventions collectives.

**170.** Des progrès ont été réalisés au Botswana où la révision de la loi sur les syndicats et les organisations d'employeurs a abouti à la reconnaissance du droit d'organisation des travailleurs des services publics et des enseignants, droit qui demeure cependant restreint pour le personnel carcéral. En République de

Corée, la loi sur la création et le fonctionnement des syndicats de fonctionnaires reconnaît à une partie des travailleurs du secteur public le droit de s'organiser, mais d'importantes restrictions subsistent. Au Lesotho, le droit des travailleurs des services publics de se syndiquer a été reconnu par la loi de 2005, mais il subsiste certaines limitations et la législation présente des lacunes. En Pologne, les modifications apportées au Code du travail et à la loi sur les syndicats permettent désormais aux gardiens de prison de créer des syndicats. En Ouganda, la loi n° 7 de 2006 sur les syndicats a mis fin à l'interdiction de se syndiquer pour le personnel carcéral.

**171.** Jusqu'à récemment, dans beaucoup de pays, l'Etat était le seul employeur dans les services publics. Si la situation varie d'un pays à l'autre, on constate toutefois une tendance aux réformes, aux compressions de personnel, à l'externalisation et à la privatisation. Du fait de la privatisation croissante, le rôle du secteur privé dans la fourniture de services publics devient plus visible. La privatisation conduit souvent à une réduction des effectifs, que les syndicats contestent généralement. La cession d'entreprises publiques au secteur privé aboutit habituellement à une réduction des effectifs à un moment où les travailleurs ont plus que jamais besoin d'être représentés. En Thaïlande, à la suite de la privatisation d'une entreprise d'Etat, le ministère du Travail aurait mis un terme à l'existence du syndicat de cette entreprise en prétextant que la loi applicable à cette dernière n'était plus la même<sup>7</sup>.

**172.** La participation à la réforme du secteur public figure également au programme de travail de nombreux syndicats. Malgré les recommandations émises lors de réunions sectorielles du BIT<sup>8</sup>, il arrive souvent que les syndicats ne soient pas associés aux décisions prises dans ce domaine. Il existe cependant des pays où des consultations ont lieu sur les réformes à mener. Au Japon, par exemple, l'engagement a été pris de faire participer les syndicats à la réforme du secteur public<sup>9</sup>.

5. Document GB.298/STM/1, 298<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, 2007.

6. BIT: *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du BIT, cinquième édition (révisée), 2006, parag. 218.

7. BIT: *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève, 2006).

8. Voir, par exemple, les conclusions approuvées à l'issue de plusieurs réunions du BIT sur le sujet au cours de la dernière décennie. *Conclusions sur la mise en valeur des ressources humaines dans la fonction publique dans le cadre de l'ajustement structurel et de la transition* (1998), *Conclusions sur l'impact de la décentralisation et de la privatisation sur les services municipaux* (2001), *Directives sur le dialogue social des services publics d'urgence dans un environnement en mutation* (2003).

9. BIT: *Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail* (Genève, 2006).



### Services essentiels

**173.** Le droit de grève constitue le principal sujet de controverse pour les travailleurs des services essentiels. Ces services doivent être assurés en toutes circonstances. Les actions de revendication engagées par les services publics d'urgence peuvent mettre en péril la vie et la sécurité des êtres humains. Les services de lutte contre les incendies en sont un exemple. Même s'ils ont effectivement le droit de faire grève, l'exercice de ce droit demeure extrêmement restreint; d'ailleurs, pour la plupart des pompiers, il est carrément interdit de faire grève<sup>10</sup>. Certains pays n'accordent même pas le droit d'association aux travailleurs des services essentiels.

**174.** Selon la jurisprudence de l'OIT, si le droit d'association ne peut être refusé, le droit de grève peut en revanche être limité dans les services essentiels. Il est possible d'exclure les forces armées et la police mais le droit des pompiers et du personnel des services médicaux d'urgence de se syndiquer est protégé. Il existe des cas, par exemple l'Afrique du Sud, où le droit d'association et de négociation collective est garanti par le Code du travail aux policiers<sup>11</sup>. Dans certains pays, les pompiers sont assimilés à des militaires et ne peuvent donc exercer ce droit. Et il y a des pays où les travailleurs des services essentiels n'ont aucune possibilité de négocier parce que c'est le gouvernement qui définit les conditions de travail, mais où les syndicats remplissent un rôle consultatif<sup>12</sup>. D'autre part, des impératifs budgétaires peuvent dicter les décisions prises, entre autres, au sujet de l'effectif d'une caserne de pompiers ou d'un véhicule de secours, impératifs qui ont aussi un rapport avec la sécurité et la santé et dans lesquels on peut voir soit un problème qui relève des pouvoirs publics, soit une question qui devrait figurer dans une convention collective<sup>13</sup>.

**175.** Les organes de contrôle de l'OIT ont constaté quelques évolutions positives concernant le droit de grève dans les lois régissant les services essentiels. La restriction du droit de grève ne doit viser que les services essentiels au sens strict du terme. A ce sujet, la Jamaïque a apporté à son arsenal juridique des modifications qui ont beaucoup raccourci la liste des services essentiels. En Lituanie, la loi a été révisée pour que les restrictions du droit de grève se limitent aux services essentiels stricto sensu. Au Costa Rica, un

projet de loi définit les services essentiels globalement dans les mêmes termes. En République dominicaine, des mesures sont à l'étude pour que certains secteurs, comme la production d'agrumes ou de noix de coco, soient rayés de la liste des services essentiels. En Turquie, un projet de loi aura pour effet, entre autres, d'extraire certains secteurs de la liste des branches d'activité où les grèves sont interdites.

### Enseignement

**176.** La marge de négociation que possèdent les syndicats d'enseignants varie énormément selon les pays. En dépit des contraintes pesant sur les négociations collectives et le dialogue social dans le secteur de l'enseignement dans beaucoup de pays d'Afrique, des avancées ont eu lieu sur des points importants ces dernières années. En République-Unie de Tanzanie, plusieurs séminaires organisés avec le soutien du BIT et de l'UNESCO ont rassemblé de hauts fonctionnaires et des dirigeants syndicaux de l'enseignement afin de renforcer la capacité de ces derniers de participer aux processus de réforme<sup>14</sup>. Le Nigéria est un pays qui reconnaît le droit d'association et de négociation collective, tout en y apportant des limites. Certes les enseignants du public et du privé participent aux réunions qui se tiennent, au titre du dialogue social, sur les réformes à engager dans le secteur, mais il n'existe pas de mécanisme officiel de négociation collective<sup>15</sup>. Au Mali, les enseignants et le personnel de santé négocient des accords sectoriels distincts, mais le reste du secteur public est couvert par un accord centralisé<sup>16</sup>.

**177.** Malgré les diverses avancées observées, les enseignants continuent de rencontrer des obstacles lorsqu'ils désirent exercer leur droit d'association et de négociation collective. Dans certains pays tels que l'Éthiopie, le Cameroun et la République islamique d'Iran, des militants syndicaux se retrouvent en prison. En Turquie, au Pérou et en El Salvador, des dirigeants syndicaux ont été licenciés. Le personnel de l'enseignement a fait l'objet de discriminations antisyndicales au Chili, en Uruguay et au Nigéria. Le droit des enseignants de faire grève et de manifester pacifiquement a été bafoué au Chili, au Togo et au Honduras. La liste est longue des pays où le

10. S. Tomoda: *Services publics d'urgence: Dialogue social dans un environnement en mutation* (Genève, BIT, 2003).

11. B. Mgijima: *Best practice in social dialogue in public emergency services in South Africa* (Genève, BIT, 2003).

12. J. Pérez: *Le dialogue social dans l'administration publique* (Genève, BIT, 2003).

13. S. Tomoda, *op. cit.*

14. B. Ratteree: *Teachers, their unions and the Education for All campaign* (Genève, BIT, 2006).

15. *Ibid.*

16. J. Pérez: *Le dialogue social dans l'administration publique* (Genève, BIT, 2003).

gouvernement a fait obstruction aux négociations collectives menées par les enseignants pour la défense des salaires et des conditions de travail. Y figurent l'Argentine, le Canada, le Chili, le Guatemala, le Japon, l'Inde et le Nicaragua. On compte des enseignants parmi les syndicalistes qui craignent pour leur vie en Colombie, pays où 44 agents de l'enseignement ont été assassinés en 2005 et 35 en 2006 par des groupes paramilitaires ou par la guérilla.

**178.** Du fait de la situation qui règne en Ethiopie, des plaintes sont adressées depuis longtemps au Comité de la liberté syndicale pour atteintes aux droits syndicaux fondamentaux, tandis que le Comité conjoint OIT/UNESCO (CEART) a été parallèlement saisi d'accusations d'infraction aux normes internationales concernant les enseignants. La Déclaration de 2003 sur le travail prive explicitement les enseignants du public du droit de se syndiquer et plusieurs violations des droits syndicaux ont été signalées<sup>17</sup>.

**179.** Les revendications exprimées par les enseignants lors des grèves de 2006 en Grèce portaient sur les points suivants: augmentation des dépenses consacrées à l'éducation; école obligatoire pour tous pendant 12 ans; recours aux nominations collectives pour pourvoir les postes vacants; élimination des rémunérations à l'heure; reconversion des enseignants, avec leur remplacement pour les tâches d'enseignement; diminution du rapport entre le nombre d'élèves et le nombre d'enseignants; questions diverses relatives aux assurances et aux retraites<sup>18</sup>.

**180.** Aux Etats-Unis, les enseignants et leurs représentants ont obtenu quelques résultats sur la voie d'une plus grande participation à la réforme de l'enseignement. Une initiative lancée dans les années quatre-vingt-dix, et qui continue de prendre de l'ampleur, concerne le Réseau pour la réforme des syndicats d'enseignants (TURN). Il s'agit d'une action de restructuration engagée au sein des syndicats nationaux d'enseignants pour soutenir les réformes destinées à permettre aux enfants du pays de mieux apprendre et de mieux réussir à l'école. Les syndicats jugent capital d'être des acteurs des transformations apportées à l'enseignement public pour faciliter l'acquisition des connaissances chez les élèves<sup>19</sup>.

### Services de santé

**181.** Les relations du travail dans les services de santé sont très complexes. Généralement, la législation du travail n'est pas la même dans le secteur privé que dans le secteur public. Il peut arriver que les règlements appliqués au niveau national ou local soient plus rigoureux pour les services de santé que pour d'autres secteurs. Du fait de leur grande diversité, les personnels ont des qualifications et des intérêts différents. Dans les grands établissements, l'organisation du travail est très structurée. Comme le secteur fournit un service essentiel à la population, les autorités trouvent parfois nécessaire de restreindre les droits syndicaux.

**182.** Les systèmes de relations du travail dans les services de santé ont évolué ces dernières années. La décentralisation des négociations dans plusieurs pays, comme le Royaume-Uni, exige souvent un gros effort de formation dans les organisations, et une décentralisation des moyens financiers ainsi que des responsabilités des parties prenantes.

**183.** Un essai de partenariat a été tenté en Nouvelle-Zélande, où l'Association des services publics a inscrit le principe de «partenariat pour la qualité» dans sa stratégie de négociation dans le secteur de la santé. Aux Etats-Unis, des partenariats travailleurs/employeurs ont également été conclus dans le secteur de la santé privé. Kaiser Permanente et une coalition d'organisations syndicales ont passé un accord national pour promouvoir le dialogue social et la participation des travailleurs sous la forme d'un processus continu qui va plus loin que les négociations collectives traditionnelles<sup>20</sup>.

**184.** Dans certains pays, les négociations collectives servent à régler des problèmes très locaux en restant dans le cadre d'accords plus larges sur les conditions d'emploi. En Bulgarie, l'inclusion des problèmes de violence et de stress dans les accords collectifs de branche conclus en 2004 a été considérée comme une grande avancée pour les travailleurs. Les partenaires sociaux se sont entendus sur les mesures à prendre par les employeurs et les syndicats pour prévenir toutes les formes de discrimination, ainsi que les actes de violence physique et psychologique au travail. Une procédure de gestion des cas de violence

17. BIT: *Social dialogue in the education sector: An overview*, document de travail préparé pour le Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, Genève, 2006, CEART/9/2006/WG SD.1.

18. Voir <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/11/articles/gr0611019i.html>.

19. Un des principes fondamentaux de la recommandation de l'OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant, 1966.

20. Ce cas est un exemple de la «nouvelle génération» de partenariats conclus entre travailleurs et employeurs aux Etats-Unis, sous l'influence de l'intensification de la concurrence et du mouvement de réveil syndical, partenariats dans lesquels les syndicats acceptent de soutenir l'entreprise en échange de leur reconnaissance en tant qu'associés. Pour un premier aperçu, voir R. Hurd, R. Milkman et L. Turner: *Reviving the American labour movement. Institutions and mobilization*, document d'information 132 de l'Institut international d'études sociales (Genève, BIT, 2002), pp. 10-12.

## Encadré 4.1

## Les relations professionnelles dans l'industrie pétrolière mexicaine

Comparativement à la moyenne de l'ensemble des branches d'activité du Mexique, estimée à environ 10 pour cent, le taux de syndicalisation dans l'industrie pétrolière est élevé. Selon les estimations, au moins 75 pour cent des travailleurs de Petróleos Mexicanos (PEMEX) sont syndiqués, soit près de 90 pour cent des travailleurs qualifiés pour adhérer à un syndicat – embauchés à titre permanent ou temporaire. Curieusement, les travailleurs temporaires du pétrole sont syndiqués, ce qui n'est pas le cas dans la plupart des entreprises du secteur privé.

En 2005, près de 9 000 dispositions des conventions collectives étaient appliquées par PEMEX concernant, entre autres, la rationalisation des lieux de travail, la retraite, le logement, le transfert des travailleurs syndiqués et la modification des conditions de travail.

Source: C.R. Castillo: *Industrial relations in the oil industry in Mexico*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 239 (Genève, BIT, 2005), pp. 25, 28-33.

a également été adoptée. Les comités de santé et de sécurité mis sur pied dans tous les établissements de santé doivent recueillir des informations et enquêter sur tous les cas de violence enregistrés sur le lieu de travail, puis prendre les mesures nécessaires. L'accord vaut pour l'ensemble du pays et s'applique à tous les établissements de santé. Cet accord est le fruit de la coopération entre le BIT, le Conseil international des infirmières (CII), l'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Internationale des services publics (ISP) dans le cadre du Programme conjoint sur la violence au travail dans le secteur de la santé<sup>21</sup>.

**185.** Il ne faudrait cependant pas en conclure que toutes les difficultés se règlent par le dialogue social. La restructuration du secteur de la santé survenue en Bulgarie après le passage à une économie de marché dans les années quatre-vingt-dix s'est accompagnée d'une réduction draconienne du nombre d'emplois. Entre 1990 et 2002, le secteur a en effet perdu plus de 47 500 emplois. D'autre part, les salaires sont globalement plus bas dans le secteur privé que dans les établissements publics, et inférieurs à la moyenne des salaires dans le pays<sup>22</sup>.

**186.** La mesure dans laquelle le droit de grève est respecté dans les services de santé varie sensiblement selon les pays. Dans certains pays, employeurs et travailleurs sont censés trouver d'eux-mêmes un accord sur le service minimum à assurer pendant les conflits du travail, tandis que d'autres pays en font une règle de droit. Des pays ne tolèrent aucune grève, au motif que le secteur assure des services essentiels ou que les mouvements revendicatifs sont interdits dans la fonction

publique. Au Ghana, par exemple, où les négociations portent principalement sur les salaires, de nombreuses professions de la santé sont assimilées à des services essentiels aux termes d'une nouvelle loi sur le travail, ce qui les assujettit à un arbitrage obligatoire<sup>23</sup>.

**187.** Les différences entre les droits accordés aux travailleurs du public et ceux consentis au personnel du privé dans la même branche d'activité engendrent parfois des conflits. En Espagne, les syndicats ont ainsi exigé, dans le secteur de la santé, que les conditions de rémunération et de travail soient les mêmes pour les deux catégories de travailleurs, au motif qu'il est demandé aux travailleurs des établissements privés les mêmes qualifications et compétences qu'à ceux des établissements publics. Leur revendication a débouché sur une grève de trois jours<sup>24</sup>.

*Pétrole et gaz*

**188.** Si le dialogue social dans ce secteur n'est pas chose courante, on trouve cependant quelques cas intéressants de négociations collectives. Au Nigéria, pays membre de l'Organisation des pays producteurs de pétrole (OPEP), des conventions collectives sont négociées au niveau de l'entreprise. Elles portent généralement sur les salaires et les conditions de travail, et sont habituellement conditionnées par la situation financière de l'entreprise<sup>25</sup>.

**189.** Dans l'Union européenne, un nouveau comité sectoriel du dialogue social a été créé en mars 2007 dans la branche. Il réunit des associations re-

21. L. Tomev, N. Daskalova et T. Mihailova: *Social dialogue in the health sector: Case study Bulgaria* (Genève, BIT, 2005).

22. *Ibid.*

23. D.Y. Doulo: *Social dialogue in the health sector: Case study Ghana* (Genève, BIT, 2005).

24. Voir <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/01/inbrief/es0601101n.html>.

25. S. Fajana: *Industrial relations in the oil industry in Nigeria* (Genève, BIT, 2005).

## Encadré 4.2

## Organisation du secteur pétrolier en Afrique du Sud

La National Petroleum Employers' Association (NPEA) s'occupe surtout des relations professionnelles, tandis que la South African Petroleum Industries Association (SAPIA) se concentre sur le développement industriel et, plus largement, sur la gestion des problèmes socio-économiques que rencontrent les grandes compagnies pétrolières.

La NPEA s'intéresse à toutes les activités concernant les négociations menées dans l'industrie pétrolière à la table de négociation centralisée. Elle a vu le jour à la suite de la création du Conseil national des négociations dans l'industrie chimique, y compris le secteur pétrolier. L'association est enregistrée auprès du Département du travail conformément à la loi sur les relations professionnelles. Toutes les grandes compagnies pétrolières en sont membres.

La SAPIA a été fondée par six grandes compagnies pétrolières en 1994 pour favoriser la transparence, faire en sorte que le fonctionnement et les objectifs de l'industrie pétrolière soient mieux compris, et la soutenir dans ses efforts de préservation de l'environnement. Ses règles d'inscription révisées ont donné naissance au statut de membre associé, qui permet à de petites sociétés pétrolières d'adhérer. La SAPIA a signé un accord de coopération avec l'African Mineral and Energy Forum (AMEF) et officialisé ses relations avec l'association Women in Oil and Energy South Africa (WOESA) aux termes d'un accord visant à faciliter et soutenir le renforcement du pouvoir des femmes dans l'industrie pétrolière. La SAPIA est membre de la Business Unity of South Africa, qui la représente au sein du National Economic Development and Labour Council (NEDLAC). L'AMEF a été constitué en 1998 pour défendre les intérêts des Noirs dans les secteurs clés que sont les mines, le gaz, le pétrole et l'électricité. Il a pour mission de créer des conditions qui permettent aux entrepreneurs noirs de jouer à jeu égal dans un secteur exposé à la concurrence mondiale.

La WOESA a été lancée en 2002 avec le soutien du ministre de l'Industrie minière et de l'Énergie. Elle a pour rôle de s'assurer que les femmes occupent une place convenable dans les entreprises des secteurs du pétrole, du gaz et d'autres énergies. Si elle centre son action sur les individus et les groupes traditionnellement défavorisés, elle n'en exclut pas pour autant les femmes de race blanche.

Source: S. Miller et T. Van Meelis: *Industrial relations in the oil industry in South Africa*, Programme des activités sectorielles, document de travail n° 238 (Genève, BIT, 2005), pp. 12-13.

présentant des milliers de travailleurs du gaz – la Fédération européenne des syndicats des mines, de la chimie et de l'énergie (EMCEF) et la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) – et EUROGAS, organisation patronale au niveau de l'UE. Ce comité permettra aux partenaires sociaux de dire leur mot sur les politiques touchant au secteur dans l'Union européenne, comme le nouveau programme énergétique et la libéralisation continue de l'industrie du gaz.

### Commerce de détail

**190.** Le commerce de détail, secteur caractérisé par de multiples formes d'organisation du travail, fait face à d'importantes mutations technologiques. Certaines grandes entreprises continuent de dissuader leur personnel de se syndiquer. Quelques-unes font toutefois preuve de souplesse à cet égard à l'étranger. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses

unis de l'alimentation et du commerce (UFCW), qui s'est donné pour objectif de fédérer les travailleurs de Wal-Mart aux États-Unis et au Canada, est en train d'étendre son action au-delà de ces deux pays et songe aux marchés qui s'ouvriront en Chine, en République de Corée et en Inde. Le syndicat veut que les travailleurs soient informés avant que telle ou telle grande entreprise étrangère s'installe dans ces pays.

**191.** La mise en service de systèmes d'identification par radiofréquence (RFID) à la place des codes à barres aura une grande incidence sur l'emploi dans le secteur au cours des années à venir. La nécessité de former le personnel à cette nouvelle technologie pourrait devenir un élément important des conventions collectives. Les partenaires sociaux devront également examiner les répercussions des nouvelles technologies sur l'emploi et les postes offerts, les qualifications et les formations qualifiantes, le maintien de relations harmonieuses entre employeurs et travailleurs, le respect de la vie privée des travailleurs, la sécurité et la santé au travail<sup>26</sup>.

26. BIT: *Note sur les travaux*, Réunion tripartite sur les conséquences sociales et dans le domaine du travail du recours accru aux technologies les plus modernes dans le commerce de détail, TMART/2006/11 (Genève, BIT, 2006).

## Encadré 4.3

L'initiative «Magasin du futur» de METRO Group  
et le dialogue social sur la radio-identification (RFID)

METRO Group, qui utilise actuellement la technologie RFID sur 22 emplacements et a 39 partenaires dans le secteur des biens de consommation qui fixent des transpondeurs RFID aux palettes destinées au détaillant, fait partie des pionniers de la technologie dans le secteur du commerce de détail. Il indique que les processus d'entrée et de sortie des marchandises ont été considérablement accélérés du fait de l'utilisation de la technologie. L'entreprise souligne les efforts qu'il a fallu déployer pour préparer son personnel à la mise en œuvre de la RFID et faire participer les différents employés et les membres du comité d'entreprise des magasins, points de vente et entrepôts concernés. Tous les employés des sociétés concernées par la mise en œuvre de la technologie avaient suivi une formation poussée et le personnel était maintenu au courant de l'évolution de la technologie RFID au moyen du réseau Intranet et du journal de l'entreprise. Outre qu'elle informe le comité d'entreprise avant la mise en œuvre de la RFID, l'entreprise dialogue en permanence avec les syndicats allemands sur cette question et leur fait visiter le Magasin du futur ou leur fait des exposés sur les changements qui affectent les conditions sur le lieu de travail. Des membres du syndicat allemand ver.di et d'UNI-Europa ont participé à ces activités. Comme la mise en service de la RFID modifie les demandes auxquelles sont soumis les employés, avec l'élimination des tâches habituelles dans les entrepôts, il est possible de réorienter le personnel vers des tâches à plus forte valeur ajoutée, notamment les services de conseil à la clientèle. Les mesures d'appui au personnel pour la transition comprennent une formation et un plan de carrière.

Source: METRO Group Future Store Initiative.

*Transport maritime*

**192.** Le transport maritime est une industrie véritablement mondialisée. Cela s'explique par les changements rapides touchant à la propriété et à la gestion des navires, l'adoption de nouveaux registres, les évolutions technologiques, et des équipages pluriculturels et multilingues. En peu de temps, un navire peut être vendu à une compagnie d'un autre pays et immatriculé dans un pays encore différent. Un même navire aura probablement à son bord des marins de plusieurs nationalités et fera escale dans une multitude de pays. C'est un secteur qui a pris d'importantes mesures face à cette situation. Depuis 2003, l'OIT a approuvé trois conventions importantes dans ce domaine – la convention (n° 185) sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, la convention du travail maritime, 2006, et la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, en plus de définir des orientations pour le personnel portuaire. Tous ces instruments sont le fruit du tripartisme international et impliquent clairement, pour une mise en œuvre efficace au niveau national, un dialogue social dans chaque pays. Par ailleurs, la convention du travail maritime précise que la mise en œuvre de certaines de ses dispositions demandera la conclusion de conventions collectives.

**193.** Un accord collectif mondial a été conclu en 2003 entre la Fédération internationale des ouvriers

du transport (ITF) et une fédération mondiale d'employeurs, le Comité maritime international des employeurs (IMEC), qui porte sur les salaires et les conditions de travail des gens de mer. Cet accord constitue le meilleur exemple qui existe de coordination syndicale à l'échelle transnationale. Les négociations ont permis de définir les modalités de rémunération et les conditions de travail d'une proportion importante de gens de mer. Les parties ont réussi à négocier une solution globale pour les salaires en trouvant et en mettant en application un consensus mondial entre leurs membres des pays développés et en développement sur un taux de rémunération uniforme.

**194.** L'instauration d'un salaire minimum pour tous les gens de mer est aussi un sujet traité au niveau international par la Commission paritaire maritime (CMP), organe permanent bipartite du Conseil d'administration. La mise à jour du salaire minimum de base des matelots qualifiés se fait en conformité avec la recommandation (n° 187) sur les salaires et la durée du travail des gens de mer et les affectifs des navires, 1996. C'est le seul mécanisme international de fixation des salaires qui soit juridiquement ancré dans une norme internationale du travail. La CMP a créé un sous-comité des salaires des gens de mer pour actualiser régulièrement le salaire minimum.



## Zones franches d'exportation

**195.** Dans certaines circonstances, les zones franches d'exportation (ZFE) offrent à un pays et à ses travailleurs des possibilités que ne pourrait pas offrir l'économie locale. Cependant, lorsque les droits des travailleurs des ZFE sont bafoués, on associe ces zones aux pressions exercées sur les travailleurs par une course effrénée aux capitaux et à la production. Le BIT définit les zones franches d'exportation comme suit: «zones industrielles disposant d'avantages spéciaux qui ont été créées pour attirer les investisseurs étrangers et dans lesquelles des produits importés subissent une transformation avant d'être réexportés»<sup>27</sup>. Les ZFE sont par nature des centres de transformation à forte intensité de main-d'œuvre qui abritent des entreprises privées appartenant aux principales branches d'activité, notamment l'agriculture, la banque, les centres d'appel, les composants électroniques, l'alimentaire, les industries manufacturières et extractives, les textiles et les vêtements, le bois d'œuvre et le tourisme<sup>28</sup>. Les travailleurs des ZFE sont parfois désavantagés par rapport à leurs homologues lorsqu'il s'agit de liberté syndicale et de négociation collective, les entreprises étant souvent attirées dans ces zones non seulement par un allègement du fardeau fiscal mais aussi par des mécanismes de déréglementation et de compression des coûts liés à une législation du travail approximative et à une application laxiste des textes. Il arrive aussi que ces droits soient reconnus par la loi mais pas dans la pratique. Le recours à des agences de placement pour trouver du personnel et la sous-traitance de travail à des personnes exerçant à domicile près des zones entravent également les efforts menés pour accroître le taux de syndicalisation et développer la négociation collective.

**196.** Le Comité de la liberté syndicale a considéré que les dispositions légales relatives aux zones franches d'exportation devraient garantir le droit d'association et de négociation collective à tous les travailleurs<sup>29</sup>. En outre, la Déclaration de principes

tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale dispose que les mesures d'incitation spéciales prises pour attirer l'investissement étranger ne doivent restreindre en aucune façon la liberté d'association des travailleurs ni leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement<sup>30</sup>. Pourtant, les observations les plus fréquemment faites par les organisations syndicales à propos des ZFE concernent le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

**197.** Les travailleurs du textile représentent une bonne part des millions de travailleurs qui, souvent, ne peuvent pas exercer leur droit d'association et de négociation dans les ZFE. Le Guatemala, le Nicaragua et Sri Lanka font partie des pays au sujet desquels le Comité de la liberté syndicale a été saisi de plaintes pour actes antisyndicaux (harcèlement, intimidation, violence, etc.) commis à l'encontre de travailleurs du textile dans les ZFE<sup>31</sup>.

**198.** Ailleurs, par exemple en République dominicaine et au Honduras, la législation s'étend aux ZFE, mais la proportion de travailleurs couverts est faible. Il existe aussi des pays, comme la Tunisie, où beaucoup de travailleurs sont syndiqués et négocient collectivement leurs salaires et certaines conditions de travail. Les femmes composent plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre des ZFE en Jamaïque et au Nicaragua, 85 pour cent au Bangladesh et 75 pour cent à Madagascar<sup>32</sup>. En outre, les femmes sont souvent moins bien payées que les hommes<sup>33</sup>. Bien qu'incomplètes, les informations disponibles indiquent qu'il reste encore beaucoup à faire pour que les barrières juridiques tombent et pour que la situation s'améliore véritablement dans les ZFE à travers le monde.

**199.** Ces dernières années, quelques pays dotés de ZFE ont pris des mesures pour donner suite aux recommandations des organes de contrôle<sup>34</sup>. En 2004, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations a noté avec satisfaction que, en Namibie, la loi de 1996 interdisant toute action de revendication dans les ZFE était arrivée à

27. BIT: *Questions relatives au travail et questions sociales dans les zones franches d'exportation*, rapport soumis aux fins de discussion à la Réunion tripartite des pays dotés de zones franches d'exportation, Genève, 1998, doc. TMEPZ/1998.

28. Pour une liste complète, voir la base de données du BIT sur les zones franches d'exportation à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>.

29. BIT: *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale* du Conseil d'administration du BIT (Genève, 2006), cinquième édition (révisée), paragr. 266.

30. *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale*, paragr. 46, <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/french.pdf>.

31. Cas nos 2179, 2275 et 2380 du Comité de la liberté syndicale.

32. Base de données du BIT sur les ZFE, <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/themes/epz/epz-db.pdf>.

33. J.P. Singa: *Liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective. Mondialisation et dialogue social dans les zones franches d'exportation: Etude de cas* (Genève, BIT), à paraître.

34. R. Gopalakrishnan: *Freedom of association and collective bargaining in export processing zones: Role of the ILO supervisory mechanisms*, document de travail n° 1 du Département des normes internationales du travail (Genève, BIT, 2007).

échéance et ne s'appliquait donc plus. La Turquie a abrogé les dispositions imposant un arbitrage obligatoire dans les ZFE pour le règlement des conflits du travail collectifs. A Sri Lanka, les lignes directrices adoptées par le Conseil de l'investissement ont été revues en réaction aux observations formulées par les organes de contrôle de l'OIT pour que les comités d'entreprise puissent fonctionner en toute indépendance dans les ZFE sans porter atteinte à l'existence ni aux activités des syndicats dans les entreprises. Le gouvernement a indiqué par ailleurs que, dans les ZFE, deux conventions collectives avaient été signées en 2004 et deux en 2005, et que six entreprises étaient en train de négocier des conventions en 2006.

**200.** En plus des mesures législatives, des moyens pratiques ont été pris pour renforcer les droits d'association et de négociation collective dans les ZFE. La République dominicaine a indiqué qu'elle avait constitué au sein de l'inspection du travail un service spécialisé pour garantir la liberté d'association dans les entreprises des ZFE, et que des ateliers sont organisés dans le but de faire respecter les droits syndicaux. Au Nicaragua, le ministère du Travail a mis en place un service d'inspection du travail dans une des ZFE afin que les travailleurs qui ont des activités syndicales légitimes ne risquent pas de faire l'objet de représailles.

**201.** Le programme et budget pour 2006-07 a créé un programme spécial concernant les ZFE qui met l'accent sur l'enrichissement des connaissances, et un groupe de travail a été formé pour coordonner à l'échelle du Bureau les activités relatives aux ZFE. Un site Internet public incluant une base de données sur les ZFE a été mis sur pied dans ce but ainsi qu'un site Intranet. Des études et des tables rondes tripartites ont été réalisées dans certains pays (Chine, Costa Rica, Indonésie, Madagascar, Sri Lanka, etc.). Des pistes ont été définies pour les actions futures, notamment un train de mesures destiné à améliorer la qualité de la production et de l'emploi et à promouvoir le travail décent dans les ZFE. Des services consultatifs sont fournis pour développer le tripartisme et le dialogue social dans ce domaine.

### Les défis de l'économie informelle

**202.** L'économie informelle représente un défi de taille pour l'exercice des droits d'association et de négociation collective dans beaucoup de pays. Les textes de loi nationaux qui régissent l'exercice de ces droits, la structure traditionnelle de nombreuses organisations

de travailleurs et d'employeurs, et les mécanismes de négociation collective en place ne s'appliquent pas facilement aux travailleurs de l'économie informelle, voire les excluent.

**203.** L'expression «économie informelle» a été utilisée à la session de 2002 de la Conférence internationale du Travail<sup>35</sup> de préférence à l'expression «secteur informel» parce qu'elle inclut tous les travailleurs et entreprises exerçant des activités économiques non couvertes, ou insuffisamment couvertes – en droit ou en pratique – par des dispositions formelles. Soit ils échappent au cadre de la loi, soit, pour une raison quelconque, la loi n'est pas appliquée pour les protéger.

**204.** Les travailleurs de l'économie informelle composent plus de 90 pour cent de la main-d'œuvre en Afrique subsaharienne, plus de 75 pour cent en Amérique latine et plus de 50 pour cent en Asie de l'Est. Dans certains pays de l'Asie du Sud, on dépasse même les 90 pour cent. Il s'agit dans leur majorité de femmes et de jeunes, qui appartiennent de surcroît aux couches les plus pauvres de la société. Leur situation se caractérise fréquemment non seulement par un manque de protection juridique mais aussi par l'impossibilité de se faire entendre collectivement. De manière générale, ils sont peu syndiqués et leur droit de négociation collective est rarement reconnu. La mauvaise application des normes du travail dans l'économie informelle est un fait, qui se traduit dans de nombreux cas par de bas salaires, une faible productivité, de longues heures de travail, des conditions de travail dangereuses et une exploitation des travailleurs.

**205.** La mission de l'OIT s'articule autour des normes du travail et de la nécessité de promouvoir des conditions de travail décentes sur toute la planète. Sa mission est universelle. Pour que les objectifs de l'OIT puissent se concrétiser, il faut que les normes du travail s'étendent au-delà de l'économie formelle à toutes les formes d'emploi dans toutes les catégories d'activité. Les droits de s'organiser et de négocier collectivement sont fondamentaux à cet égard.

### *Problèmes d'organisation des travailleurs et des employeurs*

**206.** Les contraintes pesant sur l'exercice de ces droits peuvent être de nature juridique ou pratique. Les premières peuvent consister, par exemple, à refuser des protections ou des droits essentiels aux travailleurs de l'économie informelle, ou à les empêcher

35. *Compte rendu provisoire* n° 25, Conférence internationale du Travail, 2002.



d'intégrer l'économie formelle. Ces restrictions peuvent être de différents types. Dans certains pays, le droit de se syndiquer, de représenter un syndicat ou de négocier collectivement n'est accordé qu'aux travailleurs occupant un emploi classique, ou bien la loi limite les organisations de travailleurs aux organisations de salariés. Les organisations de travailleurs de l'économie informelle qui ne réussissent pas à être légalement reconnues éprouvent de grandes difficultés à fonctionner, à fournir des services et à représenter leurs membres dans les négociations collectives.

**207.** En dehors des obstacles juridiques, il peut exister des difficultés d'ordre pratique. Dans certains cas, la distance qui sépare les lieux de travail pose à elle seule d'importants problèmes logistiques aux organisateurs. Très souvent, les travailleurs sont employés dans de petites unités géographiquement dispersées. L'isolement physique constitue une entrave pour les domestiques travaillant dans le privé et pour les travailleurs à domicile.

**208.** L'hétérogénéité des situations professionnelles dans l'économie informelle et l'instabilité de l'emploi et des entreprises ne favorisent pas la syndicalisation. De nombreux travailleurs de l'économie informelle sont employés à temps partiel ou à titre intermittent. Beaucoup occupent un emploi précaire, tandis que d'autres changent fréquemment d'emploi en fonction des nécessités économiques ou sociales. Certains, comme les ouvriers agricoles de nombreuses parties de l'Asie et de l'Afrique, vont d'un endroit et d'un emploi à l'autre selon la saison. Il n'est pas rare qu'ils changent d'emploi et de branche d'activité en cas de maladie ou de difficultés économiques, ou simplement pour suivre leur famille.

**209.** La pauvreté et l'insécurité compliquent encore les choses. En règle générale, les travailleurs de l'économie informelle gagnent nettement moins que leurs homologues du secteur formel et, souvent, l'écart des salaires va en augmentant. En Amérique latine, il a grimpé de 59 à 81 pour cent au cours des 15 dernières années. Les travailleurs en butte à de telles difficultés économiques ont généralement pour priorité d'assurer leur quotidien et pensent moins à s'engager sur le moyen ou le long terme. De même, les travailleurs qui occupent un poste incertain ou occasionnel craignent de se lancer dans des actions qui pourraient compromettre leur emploi.

### Réseaux et organisations

**210.** Pour ceux qui songent à se syndiquer, les difficultés peuvent sembler insurmontables à cause de la nature même de l'économie informelle mais aussi à cause du manque d'action ou de soutien des pouvoirs publics. On trouve pourtant au niveau local des solutions novatrices qui portent leurs fruits.

**211.** Un élément important réside dans la multiplication d'organisations décentralisées qui s'efforcent de répondre aux besoins changeants de leurs membres. Il existe de nombreuses formes classiques ou nouvelles d'organisations ou de réseaux (établissements de prêt, sociétés mutuelles, groupes d'entraide), lesquels sont généralement motivés par un but social. Des réseaux ordinairement invisibles peuvent se manifester au grand jour en temps de crise. On pense par exemple aux organisations de travailleurs domestiques que l'on trouve en Amérique latine, et aux organisations de travailleurs à domicile en Thaïlande et aux Philippines, actives de longue date et qui participent aux débats organisés dans le pays à propos de l'économie informelle.

**212.** Certes, l'action et la composition de ces organisations varient, mais elles commencent à présenter certaines caractéristiques communes. La plupart offrent à leurs membres un large éventail de services. Au Ghana, au Malawi, au Mozambique et en Zambie, par exemple, les réseaux de l'économie informelle s'occupent principalement de formation, du règlement des conflits, d'aide sociale, de représentation des membres, de mobilisation politique et de l'attribution de places de marché aux vendeurs ambulants<sup>36</sup>. Certaines de ces organisations proposent également des solutions financières attrayantes aux travailleurs et employeurs de l'économie informelle sous la forme d'arrangements collectifs et de la mise en commun de ressources. La mise en commun des ressources individuelles accroît le pouvoir de négociation et aide chacun à obtenir une reconnaissance légale. Ces avantages ont pu être observés dernièrement au Bénin, où quelque 1 600 microentreprises se sont regroupées pour créer avec succès 60 mutuelles d'épargne et associations de prêt<sup>37</sup>.

**213.** Cependant, il existe certains vides importants en matière d'organisation et de représentation qui ne peuvent être comblés que par les syndicats et les associations d'employeurs, lesquels ont spécifiquement pour fonction de négocier les conditions de travail avec l'autre partie et possèdent la capacité de structurer et de défendre les petites organisations à un haut niveau.

36. War on Want. (2006). *Forces for change: Informal economy organisations in Africa*, en coopération avec Workers Education Associations of Zambia et l'Alliance for Zambia Informal Economy Associations (AZIEA), <http://www.waronwant.org/downloads/informaleconomy.pdf>.

37. P. Alby, J.-P. Azam et S. Rospabé: *Labour institutions, labour management relations and social dialogue* (Université de Toulouse, 2005).

### Rôle des syndicats

**214.** Des syndicats ont été et restent actifs dans l'économie informelle. En Inde, par exemple, les travailleurs de l'économie informelle contribuent à une forte augmentation des effectifs syndiqués. De même, des syndicats sont associés et prêtent main forte à des réseaux de travailleurs de l'économie informelle. Cependant, le rôle des syndicats ne se limite pas à recruter des membres et à leur fournir des services. Ils luttent pour qu'une meilleure protection sociale soit garantie aux travailleurs de l'économie informelle et pour qu'ils jouissent d'un véritable statut juridique. Plusieurs syndicats militent en outre afin que le pays prenne des mesures pour mettre fin à l'essor de l'économie informelle.

**215.** Les syndicats soutiennent et recrutent les travailleurs de l'économie informelle directement ou par le biais d'organismes affiliés. En Amérique latine, par exemple, le Congrès des travailleurs argentins (CTA) a ouvert ses portes aux travailleurs non représentés par un syndicat local ou de branche. Le Syndicat argentin des travailleurs ruraux et arrimeurs gère une caisse d'assurance maladie et de chômage, en plus de fournir des services aux ouvriers agricoles non enregistrés et non protégés<sup>38</sup>. Au Ghana et en Zambie, des syndicats ont modifié leurs statuts pour pouvoir accueillir directement les travailleurs de l'économie informelle<sup>39</sup>. L'accueil de ces travailleurs et le fait de leur fournir des services répondent à deux objectifs: premièrement, protéger et représenter la main-d'œuvre de l'économie informelle et, deuxièmement, favoriser la formalisation des activités.

**216.** Les syndicats peuvent servir de point d'appui à la coordination des efforts menés par les réseaux de l'économie informelle. Un des problèmes qui se posent aux organisations de travailleurs et d'employeurs locales est de rester ancrées sur le terrain tout en conservant les positions de négociation efficaces et fortes que leur procurent des effectifs importants. Beaucoup de réseaux de l'économie informelle ont constaté qu'il est très avantageux de s'affilier à de grands syndicats. Ces derniers mettent leur soutien logistique et leurs compétences au service des travailleurs en plus de les représenter, tout en permettant aux associations locales de répondre directement aux besoins de leurs membres. Les uns et les autres peuvent agir de concert

pour fournir un large éventail de services aux niveaux local et national. Les syndicats apportent une certaine légitimité aux associations locales et sont un porte-parole de poids pour tous ceux qu'ils regroupent.

**217.** En Europe, le cas des travailleurs domestiques immigrés montre que les organisations de l'économie informelle peuvent répondre aux besoins locaux tout en ayant le soutien de syndicats officiels. L'Association des travailleurs migrants des Philippines a été créée en Belgique en 1983 pour représenter les gens de maison philippins dans ce pays et leur garantir une protection sociale. En 2000, le groupe a organisé un colloque auquel ont participé les deux plus grands syndicats de Belgique, la FGTB et la CSC. Les deux syndicats ont encouragé les travailleurs sans papiers à rejoindre leurs rangs. En conséquence, plus de 650 travailleurs philippins immigrés, avec ou sans papiers, sont aujourd'hui syndiqués, ce qui leur permet d'être mieux reconnus et mieux entendus collectivement. Le rapprochement des trois organisations, dont chacune conserve son identité propre, signifie que davantage de ressources et de compétences sont mises à la disposition des membres de l'association<sup>40</sup>. Grâce à la coopération entre l'association et les syndicats, les travailleurs immigrés profitent de ce qu'il y a de mieux des deux côtés. La petite organisation aide les immigrés à l'échelle locale, en conjuguant des manifestations à caractère social avec des débats et des stages de formation, tandis que les grands syndicats offrent à ces travailleurs la possibilité de se faire entendre dans les négociations et d'accéder à des services comme les soins de santé et l'aide juridique.

### Rôle des organisations d'employeurs

**218.** Beaucoup des difficultés qui viennent d'être mentionnées font aussi partie de la réalité vécue par les organisations d'employeurs et entravent l'ouverture de ces dernières aux employeurs de l'économie informelle. Ceux-ci, comme les travailleurs, sont rarement syndiqués et, quand ils le sont, leur association fonctionne à petite échelle et d'une façon informelle. L'hétérogénéité et la dispersion des entreprises font obstacle à leur coordination. Souvent, les organisations d'employeurs de l'économie informelle s'appuient sur des relations de coopération.

38. BIT: *Rôle des syndicats dans une économie mondialisée et dans la lutte contre la pauvreté*, Colloque international des travailleurs, Genève, 17-21 oct. 2005.

39. P. Alby, J.-P. Azam et S. Rospabé, *op. cit.*

40. Confédération européenne des syndicats: *Sortir de l'ombre: organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe – le rôle des syndicats*, rapport qui reprend les actes d'une conférence organisée par la Confédération européenne des syndicats, en collaboration avec l'International Restructuring Education Network Europe (IRENE) et la Plate-forme pour la coopération internationale sur les sans-papiers (PICUM), les 14 et 15 avril 2005 à Bruxelles, <http://www.etuc.org/a/2810>.

#### Encadré 4.4 Des syndicats à l'écoute

Les syndicats bien implantés dans l'économie informelle sont ceux qui s'adressent directement aux travailleurs de cette catégorie, en étant attentifs à leurs besoins et en mettant sur pied des stratégies et des services pour les aider. Plusieurs méthodes sont employées à cette fin: faciliter l'accès au crédit et aux marchés, améliorer la productivité, négocier avec les autorités municipales, répondre aux préoccupations concernant la sécurité et la santé, proposer des cours de formation et de perfectionnement, développer les structures coopératives, assurer les soins de santé et la protection sociale nécessaires. Le recrutement de membres et leur organisation autour de grands thèmes se font généralement d'une façon plus naturelle et donnent de meilleurs résultats avec de telles stratégies axées sur les services.

Source: BIT: *Rôle des syndicats dans une économie mondialisée et dans la lutte contre la pauvreté*, colloque international des travailleurs, Genève, 17-21 oct. 2005.

219. Les négociations collectives et le dialogue social sont impossibles sans des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives. La question du renforcement de la représentation des travailleurs et des employeurs de l'économie informelle a été examinée lors de la Conférence internationale du Travail en 2002. Pour mettre en œuvre les conclusions de la Conférence, le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) a lancé un programme concernant l'économie informelle aux Caraïbes et en Amérique latine, ainsi qu'en Bulgarie, au Kenya, en Mongolie et en Turquie, programme centré sur l'adoption d'une politique et d'un cadre juridique qui soient incitatifs. L'idée était d'étendre la représentation des organisations d'employeurs et leur fonctionnement pour défendre les intérêts des petites entreprises et autres acteurs de l'économie informelle, en montrant qu'il existe pour les organisations d'employeurs plusieurs formes d'intervention efficaces. Les pressions et les actions de sensibilisation des organisations d'employeurs, par exemple en Bulgarie, en Mongolie, au Kenya et à Saint-Kitts-et-Nevis, ont souvent débouché sur une révision de la politique et de la législation en place. Au Kenya, en Mongolie et au Pérou, l'effort a surtout consisté à renforcer les liens entre opérateurs du secteur informel et entreprises du secteur formel<sup>41</sup>. Dans plusieurs pays, les organisations d'employeurs font bénéficier les petites structures et celles de l'économie informelle de leurs services aux entreprises. Cette aide peut consister à partager des informations, à améliorer l'accès au financement, à l'assurance et à la technologie, et à développer l'entrepreneuriat. Les enseignements tirés

de ces initiatives font l'objet d'un CD-ROM qui se veut un guide pour l'avenir à l'intention des organisations d'employeurs<sup>42</sup>.

#### *La négociation collective dans l'économie informelle*

220. Dans l'économie informelle, il convient de faire la distinction entre deux grands groupes de travailleurs. Il y a premièrement celui des travailleurs non salariés: travailleurs à leur compte, propriétaires-exploitants d'une microentreprise ou d'une affaire familiale, artisans indépendants et travailleurs non rémunérés. Deuxièmement, le groupe des salariés de très petites entreprises non constituées en société, qui sont souvent exclus du champ d'application du droit du travail, des salariés déguisés tels que les sous-traitants travaillant à domicile, des gens de maison embauchés par des particuliers, et des salariés occasionnels ou itinérants qui travaillent pour plusieurs employeurs ou qui en changent fréquemment. La nature des négociations et leur mécanisme diffèrent évidemment d'un groupe à l'autre. Souvent, il est difficile de savoir avec qui les organisations de travailleurs doivent se lancer dans des négociations collectives et un dialogue social parce qu'il peut aussi exister diverses associations informelles d'employeurs.

221. La meilleure façon d'encourager les travailleurs de l'économie informelle à négocier collectivement consisterait sans doute à les aider à s'insérer dans l'économie structurée car les possibilités de négocier

41. *L'économie informelle*, document GB.298/ESP/4, Conseil d'administration du BIT, 298<sup>e</sup> session, Genève, mars 2007, paragr. 41.

42. BIT: *Employers' organizations and enterprise development in the informal economy: Moving from informality to formality*, ACT/EMP (Genève, 2006).

collectivement s'accroissent quand les entreprises sont enregistrées et que les travailleurs ont le statut de salariés. Si cette tâche incombe aux pouvoirs publics, les partenaires peuvent néanmoins pousser dans ce sens et faire pression pour que des moyens d'incitation efficaces soient employés afin de faciliter l'intégration des travailleurs de l'économie informelle.

**222.** Les réseaux et associations de l'économie informelle et les organisations non gouvernementales peuvent également s'allier aux syndicats dûment constitués pour renforcer leur pouvoir de négociation face aux organisations d'employeurs. Cette forme de négociation collective se révèle surtout efficace lorsque de petites organisations traitent avec de grosses structures comme l'État ou des organisations d'employeurs nationales. Les syndicats et les associations d'employeurs peuvent aussi beaucoup contribuer au renforcement des capacités nécessaires pour la négociation collective, et ils sont à même de sensibiliser travailleurs et employeurs de l'économie informelle aux avantages de la négociation collective.

### Rôle des gouvernements

**223.** Les syndicats et les associations d'employeurs ne peuvent se substituer à l'État lorsqu'il s'agit de créer des structures sociales, juridiques et politiques qui couvrent tous les citoyens d'un pays. L'État dispose des outils voulus pour faciliter l'entrée des travailleurs et employeurs dans l'économie structurée. Certes, c'est un problème complexe dont la solution exige un engagement de longue durée, mais nombreuses sont les retombées positives sur le plan social et économique. Cela dit, l'économie informelle ne disparaîtra pas du jour au lendemain et restera un important gisement d'emplois et de revenus pour beaucoup d'employeurs et de travailleurs. Parallèlement, les gouvernements devraient mettre en place des cadres juridiques et institutionnels efficaces pour que les employeurs et travailleurs de l'économie informelle soient reconnus en tant que tels et leurs droits protégés. Plusieurs pays, par exemple, ont pris des mesures pour reconnaître aux travailleurs domestiques le droit de se syndiquer. Les gouvernements doivent en outre s'assurer que la loi est bien appliquée. Il faut pour cela consacrer des ressources suffisantes au développement de services comme l'inspection du travail.

**224.** D'autre part, les gouvernements peuvent encourager les syndicats et les employeurs de l'économie informelle à participer aux débats sur la politique du pays en développant les consultations tripartites ainsi qu'en offrant un soutien logistique et une formation. Un bon exemple d'action tripartite est le projet BIT/UE destiné à améliorer le dialogue social pour que des stratégies soient trouvées afin de réduire l'économie informelle en Turquie. Des représentants de l'État, des organisations d'employeurs et des syndicats ont pris part à ce projet, qui s'est soldé en 2006 par la Déclaration tripartite nationale sur le dialogue social et l'emploi non déclaré, par laquelle toutes les parties s'engagent à faire reculer l'informalité<sup>43</sup>.

**225.** Certaines administrations provinciales ou locales de pays en développement ou en transition travaillent directement avec les organisations de l'économie informelle. Elles ont créé des forums institutionnels pour les négociations, par exemple à Durban, en Afrique du Sud, où les autorités locales coopèrent avec les organisations de travailleurs du secteur informel pour s'assurer que les politiques adoptées apportent une aide aux acteurs de ce secteur. Au Ghana, avec le concours du BIT, les administrations locales d'Ajumako et de Winneba cherchent de nouvelles façons d'aider les entreprises informelles. Un comité de l'emploi a été constitué pour faciliter la discussion avec les représentants de l'économie informelle<sup>44</sup>.

**226.** Enfin, pour que les droits d'association et de négociation collective existent véritablement dans l'économie informelle, il faut qu'ils soient ancrés dans la loi. Il s'agit d'inverser une situation dans laquelle seule une minorité de travailleurs et d'entrepreneurs est protégée. Là aussi, le point de départ logique réside dans une forte volonté politique<sup>45</sup>.

**227.** En conclusion, s'il existe des obstacles importants à l'exercice des droits d'association et de négociation collective dans l'économie informelle, il est toutefois possible de trouver des solutions lorsque des structures et des stratégies appropriées sont adoptées. Les syndicats ont un rôle à jouer en aidant les petits réseaux locaux à coordonner leurs actions et à négocier, ou en ouvrant directement leurs portes aux travailleurs de l'économie informelle. De leur côté, les organisations d'employeurs peuvent faciliter l'accès à la formation, à l'information et aux marchés de sous-traitance et inciter les entreprises à passer dans l'économie structurée. Les partenaires sociaux peuvent

43. BIT: *L'économie informelle: permettre une transition vers la formalisation*, Colloque interrégional tripartite sur l'économie informelle, Genève, nov. 2007, document ISIE/2007/1, paragr. 56.

44. Voir <http://www.ilo.org/dyn/empent/docs/F1354139468/LEDstoryGhana.pdf>.

45. Voir aussi: J.-L. Daza: *Économie informelle, travail non déclaré et administration du travail* (Genève, BIT, 2005), et G. Casale, A. Sivananthiran, J.L. Daza et C. Mar: *Showcasing tools and experience in labour administration and the informal economy* (Genève, BIT, 2006).



faire campagne pour que les droits d'association et de négociation collective soient reconnus aux travailleurs et entreprises de l'économie informelle mais c'est à l'Etat qu'il incombe de mettre en place le cadre juridique voulu et d'en assurer l'application pour protéger les droits des travailleurs et employeurs de l'économie informelle et faciliter leur régularisation progressive. C'est de cette manière que l'on réduira le nombre des exclus du développement social et économique.

### Représentation des travailleurs migrants

**228.** La mobilité croissante de la main-d'œuvre du fait de la mondialisation soulève le problème des droits des travailleurs migrants de s'organiser et de négocier collectivement. Il faut défendre les droits des travailleurs migrants, y compris ceux qui sont en situation irrégulière, de s'organiser et de négocier collectivement. Il faut les organiser. Il faut leur assurer des conditions de travail décentes, comme aux autres travailleurs. Le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre, adopté en 2006 avec le soutien des représentants des employeurs et des travailleurs, appelle au respect de la liberté d'association des travailleurs migrants.

**229.** Les migrations contribuent beaucoup aujourd'hui à répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre et de productivité. La mondialisation et les mutations technologiques et démographiques ont fait augmenter la demande de travailleurs migrants dans beaucoup de pays industrialisés ou en développement. Le BIT estime à près de 90 millions le nombre d'étrangers ayant une activité économique dans le monde<sup>46</sup>, soit presque la moitié des 191 millions de personnes vivant en 2005 en dehors de leur pays de naissance ou de citoyenneté. Les personnes d'origine étrangère représentent globalement 10 pour cent de la main-d'œuvre en Europe occidentale. Elles sont proportionnellement plus nombreuses dans plusieurs pays d'autres régions. Ainsi, dans certains pays membres du Conseil de coopération du Golfe, entre 50 et 80 pour cent des travailleurs sont des migrants.

**230.** On aura probablement de plus en plus besoin de travailleurs migrants dans les pays industrialisés en butte à une baisse démographique, mais il faut aussi s'attendre à une augmentation des pressions migratoires du côté de l'offre en l'absence de possibilités d'emploi et de subsistance dans les pays d'origine.

Beaucoup de travailleurs sont poussés à émigrer par une pauvreté persistante, un chômage en hausse, la disparition des formes de commerce traditionnelles, et ce que certains appellent une crise croissante de la sécurité économique dans leurs pays<sup>47</sup>.

**231.** Des mécanismes destinés à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre sont prévus dans des processus d'intégration économique régionale comme la Communauté de l'Afrique de l'Est (CAE), la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC) et le Marché commun du Sud (MERCOSUR). Des régimes juridiques sont actuellement élaborés dans le cadre de ces accords multilatéraux de coopération économique pour faciliter la circulation de la main-d'œuvre. Des efforts sont déployés pour réactiver d'anciens arrangements relatifs à la mobilité des travailleurs en Afrique centrale et occidentale. L'ANASE a adopté dernièrement une déclaration sur la protection et la défense des droits des travailleurs migrants. L'Union européenne s'est lancée dans un processus de grande ampleur visant à faciliter encore davantage les mouvements de la main-d'œuvre sur son territoire et définir des règles communes concernant l'accès des ressortissants de pays tiers – c'est-à-dire non membres de l'UE – au marché du travail. Un élément central des négociations associées à toutes ces initiatives réside dans la nature et la teneur des droits du travail applicables.

### Contraintes pesant sur les droits syndicaux

**232.** La législation en place dans plusieurs pays continue de limiter les droits syndicaux des travailleurs migrants. Dans certains cas, seuls les citoyens du pays peuvent constituer des syndicats. Dans d'autres cas, la liberté d'association n'est pas reconnue aux migrants en situation irrégulière ou clandestins. Les statuts de certains syndicats subordonnent l'adhésion des travailleurs migrants à plusieurs conditions. Il arrive que les migrants se concentrent dans des emplois qui n'intéressent pas les travailleurs du pays, dans des lieux de travail isolés, et dans des secteurs qui ne sont pas protégés par le droit du travail (emplois agricoles ou domestiques dans divers pays) ou dans lesquels la syndicalisation s'avère difficile.

**233.** Parfois, les travailleurs migrants sont originaires de pays dépourvus de toute tradition syndicale, ou dans lesquels les organisations de travailleurs ont partie liée avec le parti ou le régime au pouvoir et

46. Voir *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 92<sup>e</sup> session, 2004.

47. P. Stalker: *Workers without frontiers – The impact of globalisation on international migration* (Genève, BIT, 2000).

ne se comportent pas comme des syndicats au service des travailleurs. Les migrants sans permis de travail, en particulier, cèdent facilement à la menace d'une expulsion<sup>48</sup>. Ces facteurs rendent d'autant plus difficile la syndicalisation de ces travailleurs.

**234.** On observe dans beaucoup de pays la persistance d'un double marché du travail et la multiplication d'emplois précaires dont les nationaux se détournent. Les petites et moyennes entreprises et les branches à forte intensité de main-d'œuvre n'ont pas la possibilité de délocaliser. Face aux pressions économiques, elles s'efforcent de réduire leurs coûts ou de sous-traiter. Dans plusieurs pays, ces mesures ont pour effet d'augmenter le nombre de postes au bas de l'échelle des emplois. Ces postes n'intéressent généralement guère les travailleurs locaux. La tendance à long terme à une informalisation des emplois peu qualifiés et mal payés se manifeste par le fait que la préférence est donnée aux migrants en situation irrégulière qui n'ont pas d'autre choix que de travailler pour un maigre salaire, pendant des pics de production de courte durée, ou d'accepter des emplois physiquement éprouvants et dangereux.

**235.** Cela dit, l'augmentation de la mobilité de la main-d'œuvre offre objectivement des possibilités de préserver et d'étendre dans la pratique l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective. L'afflux croissant de travailleurs migrants donne aux syndicats une occasion d'accroître sensiblement le nombre de leurs adhérents. Les mauvaises conditions de travail et de rémunération, conjuguées à l'exploitation dont les migrants sont parfois victimes, fournissent aux syndicats des arguments forts pour recruter des membres parmi ces travailleurs.

**236.** Les gouvernements peuvent aussi avoir intérêt à développer l'immigration légale. C'est un moyen de répondre aux besoins du marché du travail, d'élargir l'assiette des cotisations sociales et de l'impôt et de réduire le champ laissé aux trafiquants de main-d'œuvre. Le respect des droits des travailleurs migrants a pour effet de limiter la concurrence déloyale dont sont victimes les employeurs qui se conforment à la législation du travail.

### *Applicabilité des normes du travail*

**237.** Quelques pays soumettent encore à des conditions restrictives l'adhésion à un syndicat, notamment des migrants en situation irrégulière ou clandestins. Beaucoup de réclamations et plaintes adressées aux organes de contrôle de l'OIT à propos

des travailleurs migrants concernent la violation de leurs droits syndicaux.

**238.** Le Comité de la liberté syndicale a souligné à plusieurs reprises que la liberté d'association est un droit d'application universelle. Ainsi, dans le cas n° 2121 intéressant l'Espagne, où selon une nouvelle loi, seules les personnes autorisées à séjourner dans le pays pouvaient exercer leurs droits syndicaux, le comité a rappelé que l'article 2 de la convention n° 87 établit le droit de tous les travailleurs, sans distinction aucune, de constituer des syndicats de leur choix ou d'y adhérer.

**239.** Le comité a été saisi d'un autre cas concernant la protection des travailleurs migrants contre les actes de discrimination antisyndicale aux Etats-Unis (cas n° 2227). Il s'agissait des voies de recours offertes aux travailleurs sans papiers licenciés pour avoir voulu exercer leurs droits syndicaux. Le comité a invité le gouvernement à étudier toutes les solutions possibles, en étroite concertation avec les partenaires sociaux concernés, afin d'assurer une protection efficace à tous les travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale.

**240.** La législation de plusieurs pays restreint expressément le droit des travailleurs migrants d'exercer des fonctions syndicales. Le comité a observé à plusieurs reprises que, ces dernières années, des pays ont pris des mesures pour garantir aux étrangers le droit non seulement d'adhérer à un syndicat mais aussi d'y exercer des responsabilités. La promotion de l'égalité entre les nationaux et les travailleurs migrants au sein même des organisations syndicales représente un grand pas en avant vers la reconnaissance effective du droit de négociation collective. L'Autriche a récemment révisé sa loi sur les relations professionnelles pour permettre aux travailleurs étrangers de se faire élire aux comités d'entreprise. Les organes de contrôle de l'OIT ont pris note de la déclaration du gouvernement de la Jordanie, selon laquelle le ministère du Travail a appuyé les efforts déployés par la Fédération générale des syndicats jordaniens (FGSJ) pour accueillir les travailleurs migrants en collaborant à la mise sur pied de comités de travailleurs migrants dans les zones franches d'exportation associées à la FGSJ. Au Lesotho, le nouveau Code du travail permet aux étrangers installés dans le pays depuis cinq ans de devenir des responsables syndicaux. Au Luxembourg, le nouveau Code du travail entré en vigueur en 2006 reflète les progrès accomplis depuis 2003 pour permettre aux travailleurs qui ne sont pas ressortissants de l'Union européenne de faire partie de comités d'entreprise paritaires. La Mauritanie a revu son Code du

48. Voir, par exemple, A. Linard: *Migrations et mondialisation. Les nouveaux esclaves* (Bruxelles, CISL, 1998).



travail pour que les postes de direction des syndicats soient ouverts aux étrangers ayant exercé dans le pays pendant au moins cinq années consécutives la profession défendue par le syndicat.

**241.** Au niveau régional, la Cour interaméricaine des droits de l'homme a rendu le 17 septembre 2003 un avis de grande portée en faveur de l'application des normes internationales du travail aux travailleurs étrangers, notamment à ceux qui sont en situation irrégulière<sup>49</sup>. La Cour a conclu que le principe de non-discrimination et le droit à l'égalité sont applicables à tous les résidents sans exception, et que les États ne peuvent donc pas restreindre les droits des travailleurs clandestins au regard de l'emploi et du travail, y compris leur droit à un traitement égal en matière de sécurité sociale, et que, une fois la relation de travail établie, les personnes sans permis de travail peuvent se prévaloir de l'ensemble des droits reconnus aux travailleurs déclarés. Voici ce que la Cour a décidé à l'unanimité: «La qualité de migrant ne peut être invoquée pour priver une personne de la jouissance et de l'exercice de ses droits, y compris ceux liés au travail. Une fois lié par une relation de travail, un migrant acquiert des droits en tant que travailleur, droits qui doivent lui être reconnus et garantis, qu'il soit en situation régulière ou irrégulière dans l'État où il occupe un emploi. Ces droits découlent de la relation de travail.»

#### *Evolution des approches des syndicats*

**242.** Le mouvement syndical a toujours appuyé l'intégration des travailleurs immigrés dans la société du pays d'accueil. Une fois syndiqués, ces travailleurs peuvent participer aux débats qui déterminent leur place dans la société et leur contribution au progrès économique et social, prendre part à l'élaboration de la politique du syndicat, élire leurs représentants et, dans la plupart des pays, assumer des responsabilités syndicales. Cependant, on a observé à deux reprises au cours des quatre dernières décennies un changement d'attitude des organisations syndicales des pays de destination. Des années cinquante aux années soixante-dix, la plupart des syndicats des pays occidentaux de destination se sont dotés d'une structure spéciale pour venir en aide aux travailleurs immigrés et protéger leurs droits, en plus de publier leur documentation dans diverses langues parlées par les immigrés et de recruter massivement parmi ces

derniers. Certains des dirigeants et cadres actuels de fédérations syndicales européennes sont eux-mêmes d'origine étrangère.

**243.** D'une manière générale, les syndicats donnaient aux travailleurs immigrés la possibilité de se faire entendre. En 1974, une conférence syndicale internationale sur les travailleurs immigrés a mis en lumière la nécessité d'adopter de nouvelles normes internationales pour que ces travailleurs soient traités sur un pied d'égalité avec les travailleurs locaux dans le pays d'accueil, et un appel a été lancé pour la régularisation des travailleurs immigrés clandestins<sup>50</sup>.

**244.** Mais cette attitude volontariste concernant l'admission des travailleurs immigrés a été freinée dans son élan par la crise économique des années soixante-dix et par la montée du chômage qui en a résulté dans la plus grande partie du monde industrialisé. Pour préserver les emplois et les conditions de travail, les syndicats se sont de plus en plus alignés sur les politiques d'immigration restrictives au motif que le pays ne pouvait plus accueillir de candidats à l'immigration à cause de la contraction de l'emploi. Mais le nombre d'immigrés en situation irrégulière s'est accru, et le mouvement syndical s'est trouvé face à un dilemme. Organiser les travailleurs en situation irrégulière, c'était renoncer à limiter l'afflux de main-d'œuvre étrangère à un moment où le chômage frappait à la fois les travailleurs locaux et les travailleurs immigrés dans différents secteurs. Dans leur majorité, les organisations syndicales nationales des pays industrialisés ont choisi d'appuyer l'idée de sanctionner les employeurs qui embauchaient des travailleurs immigrés en situation irrégulière. Le soutien apparemment apporté par de nombreuses organisations syndicales aux politiques d'immigration restrictives a eu tendance à dissuader les nouveaux arrivés en situation irrégulière d'adhérer au mouvement syndical. Beaucoup de ces immigrés se sont tournés vers les églises et les associations qui leur proposaient des services et de l'aide, et qui défendaient leurs droits.

**245.** Depuis une dizaine d'années, il ressort clairement de l'attitude et de l'engagement du mouvement syndical en général qu'il donne la priorité à l'accueil des travailleurs immigrés et à la défense de leurs droits, quelle que soit leur situation juridique. D'importants changements d'orientation, suivis par des campagnes de recrutement intensives auprès des travailleurs immigrés, se sont produits dans les principaux syndicats et les grandes confédérations nationales partout en Europe ainsi qu'en Afrique, aux Amériques et en Asie.

49. *Cour interaméricaine des droits de l'homme: Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultativa OC-18/03 de 17 de Septiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos de Mexico.*

50. Cette conférence a précédé l'adoption de la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

### *Action actuellement menée par les fédérations nationales*

**246.** Aujourd'hui, les confédérations nationales du travail et syndicats de branche de plusieurs pays – par exemple, Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Belgique, Canada, République de Corée, Espagne, États-Unis, France, Irlande, Italie, Maurice, Mexique, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède – disposent d'un personnel permanent pour s'occuper des travailleurs immigrés et combattre la discrimination; tous s'attachent à promouvoir des politiques propres à améliorer la protection des immigrés et à leur assurer des conditions de travail décentes. Les principales confédérations syndicales mondiales et régionales et plusieurs fédérations nationales ont de nouveau appelé à la ratification des conventions de l'OIT relative aux migrations de main-d'œuvre ainsi que de la Convention internationale de 1990 sur les droits des travailleurs migrants<sup>51</sup>. En Irlande et en Italie, par exemple, les confédérations syndicales nationales sont au cœur de nouvelles campagnes nationales qui sont menées en faveur de la ratification des conventions de l'OIT et des Nations Unies sur les travailleurs migrants<sup>52</sup>.

**247.** Aux États-Unis, la question de savoir s'il convenait d'accepter ou non les ouvriers agricoles mexicains en situation irrégulière a été abondamment débattue lors de la création de l'United Farm-Workers (UFW), tandis que les syndicats Arizona Farm Workers et Mid-West Farm Workers ont été créés sur la base de la volonté clairement affirmée d'accepter les travailleurs sans papiers. En 2001, la centrale syndicale AFL-CIO a changé de position sur l'immigration en demandant officiellement une régularisation générale des travailleurs immigrés et la suppression des sanctions contre les employeurs qui embauchaient des clandestins (parce que les sanctions aboutissaient manifestement à une discrimination généralisée à l'embauche); elle a par ailleurs demandé à ses membres affiliés d'engager des campagnes nationales de recrutement auprès des travailleurs immigrés, en situation régulière ou non.

**248.** Dernièrement, les syndicats belges ont annoncé qu'ils ouvriraient leurs portes et offriraient une protection aux travailleurs sans papiers. Le regain d'intérêt pour les droits des travailleurs immigrés est sans doute plus visible dans les pays industrialisés occidentaux, mais des organisations syndicales d'autres

régions sont actives elles aussi. La nécessité d'organiser et d'aider les travailleurs haïtiens en République dominicaine et ailleurs, préoccupation de longue date pour les églises et des groupes militants, figure désormais au programme d'organisations syndicales en République dominicaine et dans d'autres pays des Caraïbes.

**249.** En République de Corée, le syndicat KCTU a opté pour une voie nouvelle et coparraine avec des églises et d'autres organisations un comité des immigrés qui a pour vocation d'aider et soutenir les travailleurs immigrés de diverses nationalités – souvent en situation irrégulière – et de combattre la discrimination dont ils sont l'objet. Le KCTU a formé parmi ses mandants une cellule de travail dans laquelle chacun participe à la traduction de la documentation et autres services nécessaires aux immigrés des différents groupes linguistiques ou nationaux.

**250.** En Afrique, les dirigeants des fédérations syndicales nationales d'une quarantaine de pays ont adopté en 2004, sous les auspices du bureau régional africain de la CSI, un plan d'action qui appelle les syndicats africains à intervenir auprès des gouvernements pour qu'ils promulguent des lois protégeant les travailleurs migrants conformément aux instruments de l'OIT, à négocier avec les employeurs pour améliorer les conditions de travail, et à accueillir les travailleurs non syndiqués, y compris les immigrés en situation irrégulière.

**251.** Des consultations tripartites sur les travailleurs migrants ont récemment eu lieu en Afrique, en Asie, en Europe et en Amérique du Sud, au cours desquelles des représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats se sont entendus sur des recommandations pratiques pour que soient adoptées des politiques et des lois qui assurent une protection aux travailleurs immigrés.

### *Fédérations syndicales internationales*

**252.** Compte tenu des préoccupations croissantes manifestées par leurs membres affiliés nationaux, les fédérations syndicales internationales (FSI) accordent aujourd'hui une attention particulière au cas des travailleurs migrants. Dès les années quatre-vingt-dix, l'Internationale des services publics (ISP) a organisé des rencontres avec des spécialistes et rédigé un guide sur les travailleurs migrants. En juin 2003, des représentants des syndicats agricoles de plusieurs

51. Voir le site Internet de la Confédération syndicale internationale ([www.ituc-cis.org](http://www.ituc-cis.org)). On y trouvera quelque 200 articles et rubriques qui se rapportent aux syndicats et aux travailleurs migrants.

52. Pour un aperçu récent et global de l'évolution du point de vue et des activités des syndicats, BIT: «Travailleurs et travailleuses migrants», *Education ouvrière* 2002/4, n° 129, [www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index/htm](http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actrav/index/htm).

#### Encadré 4.5 Action du BIT en faveur de la liberté syndicale des travailleurs migrants

Le BIT prépare pour les syndicats un guide sur les travailleurs migrants et apporte un soutien technique aux efforts menés par les syndicats pour organiser ces travailleurs. Le Centre international de formation de l'OIT à Turin contribue également au renforcement des capacités en mettant au point des outils et en organisant des cours spéciaux sur la question des migrations de main-d'œuvre. Il a intégré cette question aux cours qui s'adressent aux organisations syndicales, où il est fait plus particulièrement référence à la liberté d'association. Le dialogue social est encouragé dans toutes les activités menées par le BIT à propos des travailleurs migrants. Outre que les partenaires sociaux participent directement à toutes les actions de coopération technique, le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs s'emploient à développer le dialogue social pour tout ce qui touche aux migrations de main-d'œuvre, dialogue qui constitue à la fois un outil et un objectif stratégique de l'Organisation. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI) font directement cause commune avec le BIT pour ce qui a trait aux migrations de travailleurs. La CSI s'est engagée à faire campagne pour promouvoir les conventions relatives aux travailleurs migrants et le cadre multilatéral de l'OIT en vue d'une approche fondée sur les droits.

Avec le concours du BIT, le Congrès des syndicats de Malaisie a organisé en mars 2005 une conférence en vue de resserrer les liens avec les syndicats des pays dont sont originaires les travailleurs immigrés (Bangladesh, Inde, Indonésie, Népal, Pakistan, Philippines et Viet Nam). En Thaïlande, le BIT a organisé des séminaires en 2005 et 2006 pour aider les syndicats à organiser les travailleurs venus de pays voisins (Myanmar, Cambodge et République démocratique populaire lao). La Fédération générale des syndicats de Bahrein a organisé en 2006 une rencontre sur la défense et la promotion des droits des travailleurs immigrés dans les Etats membres du Conseil de coopération du Golfe, de concert avec la Confédération internationale des syndicats arabes, la CSI et le BIT. En 2007, le bureau régional de la CSI en Asie-Pacifique a tenu pour la première fois une réunion internationale entre des syndicats des pays d'origine de l'Asie et des syndicats des pays d'accueil situés au Moyen-Orient.

pays – Afrique du Sud, Allemagne, Egypte, Espagne, France, République de Moldova, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède et Ukraine – ont participé à une conférence organisée par l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA) avec le syndicat allemand affilié *Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)*<sup>53</sup> afin d'élaborer une charte des droits pour les travailleurs migrants en agriculture destinée à servir de base aux campagnes des syndicats. Cette charte contient deux affirmations de première importance: «aucun travailleur n'est un travailleur illégal» et «tous les travailleurs migrants ont droit à un travail décent et à un traitement égal»<sup>54</sup>.

**253.** La Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (devenue Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois) a réalisé en 2003 une étude mondiale sur les travailleurs migrants et frontaliers. Les enquêtes effectuées dans la région Asie-Pacifique ont notamment abouti aux

recommandations suivantes: «attirer l'attention des syndicats sur le potentiel d'adhésions que représentent les travailleurs immigrés sans papiers dans le secteur de la construction» et «tisser des relations avec les organismes nationaux et internationaux luttant contre l'exploitation des travailleurs immigrés qui se voient contraints d'emprunter des filières illégales»<sup>55</sup>.

**254.** Avant leur fusion en 2006, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et la Confédération mondiale du travail (CMT) avaient fait des travailleurs migrants une des grandes priorités de leur politique et de leur action sur le terrain. La CISL avait établi en 2001 un plan d'action dans lequel elle appelait explicitement les syndicats du monde entier à mener des campagnes de recrutement à destination des travailleurs migrants. Les activités de sensibilisation et de service à l'intention de ces travailleurs s'inscrivent parmi les cinq grands axes de réflexion prioritaires de la nouvelle Confédération syndicale internationale (CSI).

53. Voir <http://www.iuf.org/www/en/> et <http://www.igbau.de/db/v2/frameset.pl>.

54. *Une charte des droits pour les travailleurs/euses migrant(e)s en agriculture*, [http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=954&view\\_records=1&en=1](http://www.iuf.org/cgi-bin/dbman/db.cgi?db=default&uid=default&ID=954&view_records=1&en=1).

55. Voir <http://www.ifbww.org/index.cfm?n=2&1=2>.

*Axes de travail pour la défense  
des droits syndicaux*

**255.** Les syndicats doivent conserver l'initiative et rester aux avant-postes de la défense des droits d'association et de négociation collective des travailleurs immigrés, en situation régulière ou non. Les positions des syndicats continuent de s'orienter vers une stratégie internationale cohérente et largement suivie concernant la mobilité de la main-d'œuvre et les droits des travailleurs migrants, où se détachent généralement trois grands axes de travail prioritaires:

- a) accorder l'attention et les ressources voulues à l'intégration des travailleurs immigrés dans les syndicats;
- b) militer pour l'adoption et le respect des normes internationales concernant les travailleurs migrants;
- c) assurer la participation des syndicats à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux migrations de main-d'œuvre.

**256.** La protection de tous les travailleurs, à une époque caractérisée par la mobilité de la main-d'œuvre

à travers le monde, impose l'adoption d'urgence d'un programme organisationnel et politique par le mouvement syndical. Les syndicats ont un rôle fondamental à jouer s'agissant de montrer la voie sur les plans moral, politique et pratique pour défendre les droits du travail et les droits tout court des migrants, notamment leur droit de se syndiquer et de négocier collectivement. Les déclarations publiques et l'action des syndicats contre la xénophobie, le racisme et la violence ajoutent à leur crédibilité auprès des travailleurs migrants.

\*

**257.** Ce tour d'horizon limité de la situation actuelle et de l'avenir de la liberté d'association et du droit de négociation collective dans certains secteurs et pour certaines catégories de travailleurs fait ressortir quelques exemples de réussite dont il faudra s'inspirer pour mener à bien la tâche énorme qui reste à accomplir. Le chapitre qui suit présente quelques-unes des activités menées par le BIT pour aider les mandants tripartites à faire de ces droits fondamentaux une réalité.









## Chapitre V

# Vue d'ensemble de la coopération technique

**258.** La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail reconnaît la responsabilité partagée de l'OIT et de ses Etats Membres de promouvoir la liberté d'association et la négociation collective. L'assistance prend la forme d'activités de mobilisation, de sensibilisation et de formation, de services consultatifs et de projets de coopération technique pour le développement des institutions et le renforcement des capacités<sup>1</sup>. Le présent chapitre donne des exemples de l'assistance technique apportée par divers départements et unités du BIT. Le tableau de l'annexe VII fournit également des informations sur les projets mis en œuvre au titre du programme relatif à la Déclaration.

**259.** L'impact des activités d'assistance et de coopération technique du BIT dépend de la capacité de traiter les causes complexes des problèmes. Un changement durable suppose généralement que plusieurs acteurs clés s'engagent à long terme; il nécessite en particulier la coopération des acteurs locaux et un authentique soutien politique. Le renforcement des capacités peut également passer par la création de réseaux d'experts nationaux capables de mettre en œuvre des programmes de formation peu coûteux. Les documents d'information, publications et études doivent rester disponibles au-delà du cycle de vie d'un projet, le but étant d'en pérenniser la dynamique après son achèvement.

**260.** Il est important aussi que les activités de coopération technique du BIT s'appuient sur un tripartisme efficace, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et des gouvernements aux différentes phases de la coopération technique

(planification, mise en œuvre et évaluation). Il faut pour cela que le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs ainsi que les spécialistes de ces activités sur le terrain participent pleinement aux différentes étapes.

**261.** Les projets de coopération technique visent à obtenir des résultats durables grâce à six instruments du changement étroitement liés les uns aux autres: réforme de la législation du travail; développement des capacités des administrations du travail; renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs; promotion du tripartisme et création de cadres institutionnels; prévention et règlement des conflits; activités de sensibilisation et diffusion de l'information. Un projet de coopération technique peut avoir une incidence sur plusieurs de ces domaines.

### Réforme de la législation du travail

**262.** La législation nationale joue un rôle essentiel s'agissant de garantir la liberté d'association et le droit de négociation collective. Le BIT coopère avec les Etats Membres qui souhaitent aligner leur législation sur les normes internationales du travail. L'élaboration de cadres juridiques appropriés régissant les relations entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements, ainsi que le bon fonctionnement des relations professionnelles aident à garantir la primauté du droit sur le marché du travail.

**263.** Le projet SLAREA de renforcement des relations professionnelles en Afrique orientale en est un exemple. Suite à des réformes économiques,

1. Des projets d'assistance et de coopération techniques ayant trait à la liberté d'association et à la négociation collective sont mis en œuvre par de nombreuses unités du BIT, en plus du programme relatif à la Déclaration, notamment le Centre international de formation de l'OIT à Turin, le Département des normes, le Bureau des activités pour les travailleurs, le Bureau des activités pour les employeurs, le Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, le Service des activités sectorielles, le Programme des entreprises multinationales et les structures régionales.

trois pays de cette sous-région (Kenya, Ouganda et République-Unie de Tanzanie) devaient accroître l'efficacité de leur législation du travail et de leurs institutions du marché du travail dans le cadre d'une économie de marché libéralisée. Le projet a aidé les gouvernements à élaborer de nouvelles lois du travail qui ont été adoptées par la suite en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie et qui intègrent les principes et droits fondamentaux au travail. Ces nouvelles lois garantissent un environnement favorable aux relations professionnelles et étendent la liberté d'association à des catégories de travailleurs auxquelles elle était jusqu'à présent refusée ou bien accordée avec des restrictions.

**264.** Des mesures importantes ont également été prises au Bénin, au Burkina Faso, au Mali, au Niger, au Sénégal et au Togo dans le cadre du programme PAMODEC d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration. Des réunions tripartites ont été organisées pour examiner les codes du travail, des consultations ont eu lieu en vue d'adopter les amendements législatifs nécessaires, et des exemplaires des nouveaux codes ont été distribués. Au Togo, par exemple, des études ont été réalisées sur les incidences économiques et sociales et sur les conditions de travail dans la zone industrielle du pays. D'autres études sur la législation du travail togolaise et sa conformité avec les normes internationales ont abouti à l'élaboration d'un nouveau Code du travail. Le rapport d'évaluation de la première phase du PAMODEC indique que les ministères du travail ont besoin d'un guide pratique pour réviser les lois non conformes aux normes de l'OIT.

**265.** En Europe du Sud-Est, l'évolution économique et sociale a entraîné la nécessité pour certains pays de modifier leur législation pour stimuler la croissance économique. Cela impliquait l'intégration des normes internationales du travail dans la législation nationale. En Ukraine, un projet de loi sur le dialogue social a été rédigé avec l'assistance du BIT. Lorsqu'elle entrera en vigueur, la loi offrira un cadre national propice au dialogue tripartite.

**266.** Des mesures en faveur d'une réforme de la législation du travail sont actuellement prises à Bahreïn et à Oman. Ces pays sont en train de moderniser leur système de relations professionnelles afin de favoriser une plus grande ouverture économique ainsi qu'une plus grande productivité dans le cadre d'un projet visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail et le dialogue social. Ce projet pilote appelle l'attention des législateurs nationaux sur les normes internationales du travail et vise à promouvoir la participation des partenaires sociaux au processus de rédaction. Les réformes législatives doivent

assurer la protection des droits fondamentaux des groupes vulnérables, notamment les travailleurs immigrés dans la région.

**267.** Les projets de coopération technique ont également apporté d'importantes contributions à la ratification des conventions n°s 87 et 98. Ainsi, en 2005, l'Ouganda a ratifié la convention n° 87 après avoir bénéficié d'une assistance technique par le biais du projet SLAREA. Au Koweït, suite au quatrième atelier régional consacré à la Déclaration et aux normes internationales du travail, le gouvernement a ratifié la convention n° 98. Le Koweït a désormais ratifié les conventions n°s 87 et 98. L'Arménie et le Monténégro ont également ratifié ces conventions après avoir bénéficié d'une coopération technique du BIT.

### Capacité des administrations du travail

**268.** En plus de législations appropriées, il faut également des mécanismes d'appui et de mise en œuvre pour assurer la pleine application des principes qui sous-tendent la liberté d'association et la négociation collective. Certaines administrations du travail peuvent ne pas disposer des ressources qui sont essentielles pour assumer ces fonctions d'une manière efficace et cohérente. Aussi l'un des volets importants de la coopération technique consiste-t-il à renforcer les capacités institutionnelles pour permettre aux gouvernements de mettre en œuvre la législation du travail et de gérer les conflits du travail. Une assistance technique est également proposée pour former les organes judiciaires et les inspecteurs du travail aux principes et droits fondamentaux de l'OIT.

**269.** Le projet relatif aux principes et droits au travail dans le contexte de la Conférence interaméricaine des ministres du travail de l'Organisation des Etats américains illustre parfaitement comment la coopération au niveau ministériel peut favoriser l'échange d'informations et le renforcement des capacités. Au Pérou, ce projet a entrepris d'améliorer la capacité du gouvernement de respecter la liberté d'association et le droit de négociation collective. Le bureau sous-régional de l'OIT a contribué à la modernisation des systèmes d'inspection du travail et a aidé à rendre opérationnel, dans plusieurs régions du pays, le système d'information de l'inspection du travail.

**270.** Les projets mis en œuvre au Viet Nam et au Maroc ont été particulièrement attentifs au rôle des fonctionnaires qui exercent des responsabilités de premier plan dans la mise en œuvre de la législation du travail. Ces projets, qui visaient essentiellement à renforcer la capacité des inspecteurs du travail et de leurs systèmes nationaux, ont mis des guides à

la disposition des partenaires sociaux. Le BIT a apporté un soutien technique et matériel à la formation des inspecteurs du travail. Le Viet Nam dispose désormais de services consultatifs permanents sur les relations professionnelles dans sept provinces et, au Maroc, plus de 80 pour cent des inspecteurs du travail ont reçu une formation.

**271.** En Afrique de l'Est, le projet SLAREA a investi des ressources importantes dans la mise à niveau des capacités des administrations du travail. Il a apporté un soutien matériel et dispensé une formation pour renforcer les services d'inspection du travail. Il ressort des premières données disponibles que le nombre d'inspections a augmenté et que leur qualité s'est améliorée. Des réunions de haut niveau ont été organisées pour permettre aux ministères du travail d'exercer une plus grande influence au plan national. Il est important de pouvoir compter sur des partenaires gouvernementaux de poids, faute de quoi les partenaires sociaux ne disposeront que de moyens limités pour influencer sur les politiques économiques et sociales.

**272.** Le Centre international de formation de l'OIT à Turin joue un rôle important dans le renforcement des capacités des administrations du travail et du secteur judiciaire par ses activités de formation dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective. Dans le cadre d'un protocole d'entente signé entre le Centre de Turin et la Cour supérieure du travail du Brésil, la formation des juges et des juristes est assurée chaque année depuis 2004 dans différentes provinces avec, en moyenne, 400 participants à chaque session. Presque tous les membres de la Cour brésilienne ont été formés à Turin ou à Genève aux principes et normes de la liberté d'association. Le corps judiciaire doit avoir une connaissance approfondie des droits fondamentaux afin de mieux en tenir compte dans ses décisions.

**273.** Les parlementaires doivent, eux aussi, être sensibilisés à l'importance des normes du travail pour leur action législative. Leur participation contribue en outre à pérenniser l'impact des projets après leur achèvement. Reconnaisant le rôle fondamental que les parlementaires jouent dans la ratification des conventions et dans l'adaptation de la législation nationale aux normes internationales, le Centre de Turin organise à leur intention des cours sur la liberté d'association et la négociation collective. Deux activités de ce type ont été organisées en 2005 au Sénégal et en Uruguay, et une activité similaire était prévue à Bahreïn en 2007.

### Renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs

**274.** Renforcer les capacités des partenaires sociaux est une composante essentielle de l'assistance technique apportée par le BIT. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont besoin, les unes comme les autres, de connaissances et de capacités solides pour appliquer de manière efficace les principes et droits fondamentaux au travail. La négociation collective requiert une formation des représentants des partenaires sociaux. En outre, la formation les aide à participer à des consultations informelles et à créer un réseau d'experts nationaux des normes du travail.

**275.** Le BIT s'est attaché à faire connaître les normes du travail aux organisations de travailleurs et d'employeurs par l'intermédiaire du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ainsi que par l'intermédiaire d'autres départements et structures extérieures travaillant étroitement avec lesdits bureaux. Le Centre de Turin intervient également dans ce domaine. Ainsi, un cours sur le droit de se syndiquer dans l'économie informelle a été organisé à Bangkok en 2005. Des activités ont été organisées à Antananarivo en novembre 2006 pour les travailleurs de la région de l'océan Indien. Le Centre de Turin a mené à l'intention des employeurs des activités de formation concernant les principes de la liberté d'association (par exemple les cours organisés à Kiev en 2006 pour les associations d'employeurs ukrainiennes) et les organes de contrôle qui reçoivent les plaintes concernant la violation des conventions de l'OIT.

**276.** ACTRAV est le département du BIT qui coopère directement avec les organisations de travailleurs de plus de 80 Etats Membres pour améliorer leurs capacités par le biais de l'assistance technique, de la formation et du travail sur le terrain. Il opère en partenariat avec les organisations de travailleurs pour les aider à trouver une solution à des questions difficiles et à relever des défis redoutables. Les spécialistes des bureaux sous-régionaux ont apporté un soutien continu aux activités déployées par les syndicats pour représenter les intérêts des travailleurs. Leurs services consistent notamment à produire des manuels, des matériels audiovisuels, des pochettes de documentation et des matériels d'éducation ouvrière, à organiser des stages de formation concernant la négociation et la gestion de syndicats, et à apporter leur soutien à diverses campagnes visant les jeunes, l'égalité entre hommes et femmes et d'autres questions d'actualité.

**277.** L'assistance apportée au Congrès philippin des syndicats (TUCP) est un exemple des activités

déployées par ACTRAV. Le TUCP a rencontré de sérieux obstacles lorsqu'il a essayé de recruter et syndiquer les travailleurs des zones franches d'exportation des Philippines. Avec l'assistance technique du BIT, il a créé une large coalition de syndicats, de groupes travaillant dans l'économie informelle, d'ONG et d'institutions gouvernementales. Comme suite aux efforts déployés par le TUCP et ses partenaires, des contrôleurs syndicaux ont évalué les conditions de travail dans plus de 70 entreprises; et des activités de sensibilisation aux principes fondamentaux de l'OIT sont en cours. Aujourd'hui, le TUCP est présent dans plus de 133 entreprises implantées dans les zones franches d'exportation, et de nombreux travailleurs autrefois confrontés à des conditions de travail difficiles sont désormais protégés par l'une des 17 conventions collectives négociées dans ce secteur<sup>2</sup>.

**278.** Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) aide les organisations à renforcer leurs capacités dans divers domaines afin de mieux répondre aux besoins de leurs membres et de s'adapter à l'évolution du marché du travail. Nombre d'activités déployées par ACT/EMP concernent l'exercice de la liberté d'association et du droit de négociation collective. Ces activités ont donné plusieurs résultats positifs, notamment une plus grande capacité des organisations d'employeurs de toucher les petites et moyennes entreprises. Il n'est que de citer, pour exemple, le lancement de la «stratégie pour les petites entreprises» par la Fédération des employeurs du Kenya (FKE)<sup>3</sup>.

**279.** Conformément au plan d'action adopté par le Conseil d'administration en mars 2005, le Bureau a essayé d'appuyer les efforts visant à organiser les groupes vulnérables, et de développer la capacité des organisations de travailleurs et d'employeurs de toucher l'économie informelle. SYNDICOOP est un exemple illustrant l'activité déployée par le BIT dans ce domaine. Ce programme a commencé en tant qu'initiative lancée conjointement par le Bureau des activités pour les travailleurs, l'Alliance coopérative internationale (ACI) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), pour renforcer les syndicats du secteur informel et à en protéger les membres. Il encourage le dialogue entre les principaux acteurs: syndicats, coopératives, gouvernements et porte-parole de l'économie informelle. Ces échanges se sont traduits par des stratégies novatrices visant à mieux intégrer les normes du travail dans l'économie informelle. Par ailleurs, un fonds auto-renouvelable a été créé pour encourager la solidarité et l'action collective.

**280.** Deuxième volet des activités de coopération technique visant les groupes vulnérables: la formation, le renforcement des capacités et la coopération directe avec les partenaires sociaux pour la protection des droits des travailleurs migrants. Le Bureau a aidé les syndicats à organiser les travailleurs migrants et à créer à leur intention des services juridiques et sociaux. Le BIT a publié un manuel, conçu pour aider les syndicats à répondre aux besoins spécifiques de ce groupe de travailleurs. Ces initiatives ont porté leurs fruits. La documentation syndicale élaborée récemment dans plusieurs pays se réfère aux conventions n<sup>os</sup> 97 et 143 concernant l'égalité de traitement pour les travailleurs migrants, y compris leur droit d'adhérer à des syndicats et d'assumer, au sein de ces derniers, des responsabilités.

**281.** La négociation requiert certaines compétences. On trouve un exemple de l'assistance apportée par le BIT dans ce domaine dans les ateliers de formation à la négociation organisés à l'intention des dirigeants syndicaux et des employeurs. Parmi les branches industrielles choisies pour participer à ces ateliers, nombreuses étaient celles qui avaient connu de nombreux conflits sociaux. La formation vise à favoriser une coopération mutuellement avantageuse. En 2007, des ateliers de formation ont été organisés séparément pour les secteurs du thé et du sucre au Malawi, pour le secteur du sucre et le commerce au Swaziland, et pour le commerce de détail et l'industrie minière en Zambie.

**282.** Dans de nombreux pays prévaut le pluralisme syndical mais, dans certains cas, des problèmes se posent dès que l'on veut déterminer les organisations syndicales et patronales représentatives. En 2000, le BIT a commencé à aider le Bénin à établir des critères et méthodes pour déterminer la représentation syndicale. Le Bénin a adopté par décret ministériel un seuil de représentation syndicale et deux élections majeures ont été organisées aux fins de sa mise en application. Le BIT travaille actuellement avec les autorités nationales du Bénin pour que ces connaissances soient partagées avec d'autres pays francophones par le biais du programme PAMODEC. Au Sénégal, où les dispositions du Code du travail ne définissaient pas, à l'origine, la méthodologie applicable, le projet a conduit à l'adoption par consensus de critères permettant de déterminer la représentativité des syndicats aux niveaux national et sectoriel et au niveau de l'entreprise. Ces critères sont désormais inscrits dans le droit.

**283.** Le développement des capacités des partenaires sociaux a aussi été une composante centrale des

2. Document GB.295/PFA/13, Conseil d'administration du BIT, 295<sup>e</sup> session, 2006.

3. *Ibid.*



projets mis en œuvre par le BIT au titre de la Déclaration en Indonésie, au Maroc et au Viet Nam. Ces projets ont permis de former des milliers de travailleurs syndiqués aux nouvelles législations du travail et aux techniques de base de la négociation. Le projet mis en œuvre au Maroc a dispensé une formation directement aux travailleurs et créé un réseau de formateurs parmi les syndicalistes. En Indonésie, le BIT a organisé un stage de formation pour les futurs dirigeants syndicaux. Ces projets ont également apporté un soutien précieux aux organisations d'employeurs et facilité le dialogue social. Au Viet Nam et en Indonésie, par exemple, des efforts intensifs ont été faits pour développer les compétences de certains employeurs en matière de négociation et pour les aider à réaliser des gains de productivité grâce à une coopération efficace entre travailleurs et direction au niveau de l'entreprise. Dans les deux pays, les participants ont fait état d'améliorations notables de la productivité et de la capacité organisationnelle.

**284.** En Afrique orientale, les activités de formation déployées par le projet SLAREA ont mis en avant les rôles et services des organisations de travailleurs et d'employeurs. La plupart des organisations d'employeurs et de travailleurs du Kenya, de l'Ouganda et de la République-Unie de Tanzanie ont enregistré un accroissement de leur capacité d'agir en tant que partenaires sociaux et prestataires de services pour leurs membres. Au Kenya et en République-Unie de Tanzanie, le projet SLAREA a également beaucoup contribué à revitaliser les établissements d'éducation ouvrière et les institutions de formation en modernisant les programmes d'études.

### Développement du tripartisme et renforcement des institutions

**285.** Le tripartisme est la pierre angulaire de l'OIT. Les projets de coopération technique sont élaborés en consultation avec les partenaires sociaux. La première mesure a consisté à réaliser une enquête nationale sur les obstacles à l'application des principes et droits concernés. C'est normalement la tâche d'un consultant indépendant, qui œuvre de concert avec les mandants tripartites du pays concerné pour déterminer les obstacles juridiques et pratiques et définir la manière de surmonter chacun d'eux. Le fait que les mandants tripartites, futurs bénéficiaires du projet, participent activement au processus en assure le succès.

**286.** En Jordanie, suite à un programme intensif de formation tripartite et s'inspirant d'expériences européennes, le projet du BIT a œuvré avec les mandants tripartites à l'élaboration du cadre et de la structure

juridiques d'une commission consultative tripartite du travail, qui a finalement été créée en 2006. Le projet continue d'apporter son appui à la formation des membres de cette commission et de son secrétariat.

**287.** Dans certains pays, la pratique du tripartisme n'est guère développée. Ainsi, au Libéria, le premier «atelier tripartite national sur l'humanisation de la main-d'œuvre» n'a eu lieu qu'en 2006. Les participants à cet atelier étaient des fonctionnaires, des parlementaires, des représentants d'employeurs et de travailleurs et des représentants d'ONG. L'atelier avait notamment pour objectif d'analyser la situation des principes et droits fondamentaux au travail au Libéria. Cette analyse a conduit à l'adoption d'une résolution tripartite qui recommande, entre autres, que le gouvernement abroge les dispositions juridiques non conformes aux conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT et convoque une conférence nationale pour réformer le Code du travail.

**288.** En 2005, le Bureau a consacré un séminaire tripartite au sort des travailleurs ruraux, sous l'angle notamment de la liberté d'association. Des représentants du Swaziland, de la Zambie et du Zimbabwe y ont participé. Le but de ce séminaire était de faire prendre conscience aux responsables politiques et aux représentants des employeurs et des travailleurs du lien mutuellement bénéfique entre l'organisation des travailleurs et le développement; d'améliorer la capacité des participants de soutenir la création et le développement d'organisations viables dans les zones rurales; de faciliter l'élaboration de plans d'action à cet effet. Il faudra accorder beaucoup plus d'attention à cette question si l'on veut étendre les capacités en matière de négociation collective au-delà des secteurs traditionnels.

**289.** Le programme PROMALCO a été lancé pour promouvoir la coopération entre employeurs et travailleurs dans les Caraïbes. Le CD-ROM interactif «Tools for the high road to productivity and competitiveness» a été largement diffusé dans cette sous-région. Il s'agit d'une compilation de guides pratiques, manuels et études de cas («Building Labour-Management Partnerships – A Practical Guide»; «International Labour Standards as Strategic Management Tools»; «Enterprise Partnerships»; «Guide to Building Trust»; «New Issues in Collective Bargaining»).

**290.** Divers programmes d'action sectoriels s'articulent autour du dialogue social, avec une composante de renforcement des capacités en matière de négociation collective. En Egypte, par exemple, le programme d'action pour l'hôtellerie, la restauration et le tourisme a combiné programmes nationaux de formation professionnelle et dialogue social sur le

### Encadré 5.1 Coopération technique et tripartisme à Sialkot

La ville de Sialkot (Pakistan) est devenue un centre industriel spécialisé dans l'exportation de matériel sportif, notamment de ballons de football. Le respect des normes internationales est devenu une priorité après que des préoccupations nationales et internationales ont été exprimées au sujet du travail des enfants dans la région. La Chambre de commerce et d'industrie de Sialkot a commencé à travailler avec le BIT sur ces questions. Les multinationales importatrices de produits de Sialkot ont également été associées à la démarche, et les pourparlers ont conduit à la signature de l'Accord d'Atlanta relatif à la prévention du travail des enfants. Cet accord vise non seulement les multinationales et leurs fournisseurs nationaux mais aussi les petits producteurs. La ville de Sialkot est devenue un cas exemplaire: le BIT a réussi à faire en sorte que chaque maillon de la chaîne d'approvisionnement se conforme aux normes internationales relatives au travail des enfants.

En 2006, des allégations ont été formulées selon lesquelles le travail des enfants serait réapparu et les représentants syndicaux feraient à nouveau l'objet de discriminations. Le gouvernement du Pakistan, ses partenaires sociaux et d'autres parties prenantes ont demandé au BIT d'aider à la conclusion d'un nouvel accord entre Sialkot et les acheteurs internationaux. Des discussions intensives ont été menées en 2006 et 2007 avec les principales parties prenantes (y compris les représentants des grandes marques sportives internationales, le mouvement syndical international et d'autres institutions des Nations Unies, en plus des mandants tripartites nationaux). Elles ont abouti à la conclusion d'un accord qui prévoit d'aller au-delà de la prévention du travail des enfants de manière à intégrer l'ensemble des normes fondamentales du travail, y compris celles relatives à la liberté syndicale et à la négociation collective. Des dispositions ont été prises pour renforcer les services publics d'inspection du travail, promouvoir le dialogue social et aider les fabricants à respecter les normes. A Sialkot, une commission tripartite supervise l'application de cette initiative pilote. Sa première tâche a consisté à organiser en 2007 des ateliers sur la réforme de l'inspection du travail et sur l'amélioration du dialogue social à Sialkot.

lieu de travail. Une réunion tripartite a été consacrée aux moyens d'améliorer les relations professionnelles au niveau des compagnies et des hôtels. Pour les besoins de la formation, des manuels sont élaborés; l'un porte sur la pratique du dialogue social dans le secteur du tourisme. A la Barbade, où le tourisme est l'un des principaux secteurs d'activité, l'objectif est de maximiser la contribution de ce secteur au développement économique et social en faisant du dialogue social un point d'entrée pour remédier au déficit de travail décent.

**291.** Les efforts déployés par le Programme des migrations internationales du BIT en coopération avec le Centre international de formation de l'OIT à Turin ont facilité la création de mécanismes nationaux tripartites de consultation sur la politique migratoire dans 12 pays de l'Afrique orientale, de l'Afrique occidentale et du Maghreb en 2005-06. En Europe, un vaste projet du BIT bénéficiant de l'appui de l'UE, intitulé «Promouvoir l'égalité dans la diversité: intégration en Europe», a soutenu le principe de non-discrimination et d'intégration des travailleurs immigrés, notamment la reconnaissance de leurs droits d'organisation et de négociation collective.

### Prévention et règlement des conflits

**292.** Les projets de coopération technique mis en œuvre récemment dans un certain nombre de pays visent à renforcer la capacité des gouvernements et des partenaires sociaux de traiter efficacement les conflits du travail par des voies préétablies. La demande des mandants de l'OIT en matière de prévention et de règlement des différends est considérable. Une négociation collective efficace est l'un des principaux moyens de prévenir les conflits. Au Sénégal, par exemple, la coopération technique du BIT en matière de négociation collective a permis de moderniser la classification des emplois et d'établir des relations professionnelles plus harmonieuses. Dans ce pays, la classification des emplois, établie avant l'indépendance, restait en vigueur malgré les transformations économiques et autres ayant modifié la nature et la structure de l'emploi. Il y avait là une source potentielle de conflits entre les entreprises et les travailleurs. Conscients de ces difficultés, le gouvernement et les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont demandé assistance au programme PAMODEC. Un processus d'étude et d'analyse a été engagé qui a conduit à la création d'un service d'expertise national tripartite en matière de classification des emplois et à la création



d'un répertoire de l'emploi pour le BTP. Une convention collective sur la classification des emplois a finalement été signée en novembre 2006.

**293.** Compte tenu de la situation en Colombie dont il a été question plus haut, le Conseil d'administration du BIT a approuvé un programme spécial de coopération technique dans ce pays. Au cours de la période 2004-2007, plusieurs séminaires ont été organisés dans le but de promouvoir la négociation collective et le règlement des différends. Ces séminaires portaient principalement sur de nouvelles techniques de règlement de conflit et comprenaient un module de sept études de cas consacré exclusivement aux expériences colombiennes. Ce module a été largement distribué dans le pays.

**294.** Au Cambodge, le BIT aide à mettre sur pied un système efficace de prévention et de règlement des différends. Avec des financements fournis par le ministère du Travail des Etats-Unis, ce projet est en train de créer des mécanismes, d'établir des procédures et de mettre en place une capacité tripartite pour prévenir et régler les différends. Pour atteindre ces objectifs, il s'attache à renforcer les capacités des ministères compétents, à créer une base de données statistiques sur les conflits du travail et à former des inspecteurs du travail. Pour promouvoir les procédures de conciliation, il forme des médiateurs gouvernementaux. Le projet s'emploie également à créer un cadre de médiation sous la forme d'un conseil d'arbitrage tripartite indépendant, à garantir à ce dernier un soutien administratif, à assurer des services de formation et d'encadrement des arbitres, à former les parties prenantes aux procédures d'arbitrage et à diffuser des documents de sensibilisation. On considère que la création du conseil d'arbitrage a été une étape très importante dans l'établissement de bonnes relations professionnelles au Cambodge. Au cours des neuf premiers mois, ce conseil a traité et clos 31 dossiers concernant des entreprises employant au total plus de 30 000 travailleurs.

**295.** En Afrique australe, le BIT a mis en œuvre un vaste projet de renforcement des institutions chargées du règlement des conflits au Botswana, au Lesotho, au Malawi, en Namibie, au Swaziland et en Zambie. Dans chacun de ces six pays, ces institutions n'étaient pas dotées de ressources suffisantes et avaient du mal à s'acquitter efficacement de leur mission d'inspection du travail, de médiation et d'arbitrage. Le projet visait notamment à former des médiateurs et des arbitres aux techniques de règlement des conflits. Des fonctionnaires du Botswana, du Lesotho, de la Namibie et du Swaziland ont ainsi été formés aussi bien à la législation du travail de leur pays qu'aux normes internationales du travail, ainsi qu'à d'autres aspects des relations professionnelles, de l'économie du travail et de la gestion des ressources humaines.

## Sensibilisation et information

**296.** On ne saurait sous-estimer les effets des activités de sensibilisation et des échanges d'informations sur la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective. Des produits et des activités tels que des vidéos, des programmes radiophoniques ou des ateliers de formation transmis par les médias offrent de bonnes possibilités de diffuser l'information et d'obtenir un impact durable. Les journaux et les débats télévisés de même que des imprimés publicitaires tels que les calendriers ont accru la visibilité des principes et des droits fondamentaux au travail. Les connaissances véhiculées par ces supports informent l'individu de ses droits et des moyens de les défendre. Cette prise de conscience par les travailleurs et les employeurs de leurs droits et de leurs obligations permet également de consolider les réalisations d'un projet et de susciter une demande locale pour que l'on continue de progresser vers la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail.

**297.** Une stratégie efficace de diffusion de l'information a consisté à utiliser la radio et les journaux en langue locale. En Afrique occidentale, le programme PAMODEC a diffusé ses programmes radiophoniques dans les dialectes locaux. Il a également exploité les possibilités offertes par la publicité en imprimant les principes et droits fondamentaux au travail sur les cartes d'embarquement des aéroports.

**298.** Le BIT répond à des demandes incessantes de documents de promotion et de dossiers d'information. Le bureau de l'OIT pour les Caraïbes est en train de préparer des brochures pour faire mieux connaître les principes et droits fondamentaux au travail dans cette sous-région. L'objectif est de faire ressortir les liens entre ces principes et droits et les aspects sociaux de l'accord CSME (Marché et économie uniques) de la CARICOM. Le projet a également créé une page Web sur ce thème. Cette page a été intégrée au site Web du CSME afin d'assurer l'impact durable du projet après son achèvement.

**299.** Le grand projet de sensibilisation à la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail a été lancé pour répondre aux besoins de communication des projets de coopération technique en favorisant une meilleure compréhension et un compte rendu plus précis des questions qui se posent. En étroite partenariat avec les médias, le projet a contribué à asseoir l'autorité du BIT dans les médias pour tout ce qui touche au monde du travail. En février 2006, par exemple, le BIT a lancé une campagne de six mois en Ouganda pour promouvoir et diffuser les principales dispositions des nouvelles lois par l'organisation d'ateliers tripartites, l'élaboration de matériels

**Encadré 5.2**  
**Promotion de systèmes de gestion des conflits en Afrique australe**  
**et développement de la compétitivité des entreprises**

Ce projet, financé par le gouvernement suisse, s'est achevé à la fin de 2006. Le rapport d'évaluation à mi-parcours donne une idée des réalisations et présente un certain nombre de recommandations:

- En Angola, les objectifs ont pour l'essentiel été atteints malgré des conditions difficiles. La législation du travail alors en vigueur décourageait la négociation collective. Après en avoir analysé les lacunes, le projet a proposé des amendements qui ont été largement appuyés par les partenaires sociaux. La volonté du ministère du Travail d'accélérer le processus a été appréciée. Le projet visait à élaborer un plan stratégique, à promouvoir une bonne compréhension de la négociation collective et à apporter une assistance pour la formation des procureurs, des arbitres et des partenaires sociaux.
- Au Mozambique, les objectifs fixés ont été en grande partie atteints. Quelques stages de formation ont été organisés, et des amendements ont été présentés à l'effet d'instituer un système entièrement nouveau de règlement des différends. La mise en place du nouveau système pose un défi: il implique que les parties prenantes, et notamment le gouvernement, mettent en place des structures appropriées et allouent des ressources importantes. Le projet pourrait faciliter ce processus en donnant des conseils sur les mesures à prendre, sur la chronologie des étapes et sur les ressources requises, et dispenser une formation aux partenaires sociaux, arbitres et autres parties prenantes.
- Au Zimbabwe, les résultats escomptés ont été en grande partie atteints. Le système de règlement des conflits a été réformé, des matériels didactiques ont été élaborés, des arbitres formés et des fonds de bibliothèque constitués. Cependant, des obstacles ont entravé le processus de mise en œuvre; certains d'entre eux ont été éliminés au cours de l'évaluation. Le ministère du Travail a accepté de tenir un séminaire de haut niveau sur le dialogue social en août 2005 et de procéder aux changements juridiques nécessaires à la promulgation des codes et directives. Les partenaires sociaux et le gouvernement ont insisté pour que le projet continue de leur apporter son soutien. Le rapport d'évaluation a en outre recommandé que l'on privilégie la formation (notamment pour permettre aux partenaires sociaux d'acquérir les compétences en matière de négociation).
- Au Swaziland, les objectifs ont été en grande partie atteints. La réforme de la législation du travail a été votée par le parlement, et les arrangements institutionnels concernant le mécanisme de règlement des différends sont en place. Des directives ont été approuvées, des matériels didactiques élaborés et certains stages de formation organisés. Mais surtout, le projet a contribué à la tenue, à un niveau politique élevé, d'une réunion sans précédent avec les partenaires sociaux sur le thème du dialogue social. Les discussions ont abouti à un accord visant à élaborer un ordre du jour ciblé. Le processus tripartite, qui offre beaucoup de possibilités, nécessite un appui soutenu.
- En Namibie, les objectifs ont été en grande partie atteints. La réforme générale de la législation du travail a finalement été votée par le parlement. Une nouvelle institution de règlement des différends est envisagée. Malgré des retards, le gouvernement a manifesté sa volonté en mettant en place un système électronique de gestion et en instituant des possibilités de formation. Après avoir investi beaucoup de temps et d'argent, le projet a pu mettre un terme à ses activités et s'attacher principalement à indiquer les voies stratégiques à suivre pour créer les nouvelles institutions et fournir des possibilités de formation.
- Au Lesotho, les objectifs ont été atteints. L'évaluation a montré que les réalisations du projet sont viables et durables. Les activités ont cessé en conséquence.

Au Botswana, les résultats escomptés ont été en grande partie atteints. La réforme juridique a été opérée, quoique prématurément puisque les arrangements institutionnels n'étaient pas encore en place. Ce projet a dû s'adapter et apporter l'assistance nécessaire. Des codes et des matériels didactiques ont été élaborés et une formation organisée. Pour en appuyer la mise en œuvre, le projet a également dû modifier ses priorités.

Partout, les parties prenantes ont fait l'éloge du projet et de son personnel. Elles voyaient généralement dans le projet le début d'un processus qui permettrait de passer de l'antagonisme au dialogue, à la recherche de situations où tout le monde trouve son compte. Fondé lui-même sur le dialogue, le projet a facilité la convergence des opinions et l'appropriation des activités par les intéressés.

Le projet a eu un impact sur les conflits du travail, sur la relation entre les partenaires sociaux et, plus globalement, sur la situation socio-économique. Cet impact est d'autant plus durable dans les pays qui participent au projet depuis le début. Une assistance supplémentaire sera éventuellement nécessaire pour les autres.

de promotion et des interventions dans les médias. Au moment du lancement de la campagne, seules les personnes ayant participé à la révision de la législation du travail connaissaient les nouvelles dispositions. Après la campagne, une enquête d'évaluation a montré qu'environ le tiers des travailleurs étaient au courant que de nouvelles lois du travail avaient été mises en place, pouvaient dire quelles en étaient les dispositions de base et savaient où se procurer les informations y relatives.

**300.** Un vaste programme de sensibilisation est mis en œuvre au Maroc, où le parlement a promulgué un nouveau Code du travail en juin 2004. Le BIT contribue actuellement à faire connaître et respecter ce nouveau code en réalisant un CD-ROM d'information bilingue (français et arabe). Ce CD-ROM est un instrument de référence destiné aux employeurs, aux syndicats, aux inspecteurs du travail et aux étudiants. Il relie les dispositions du Code du travail aux décrets gouvernementaux et ministériels et aux décisions de justice et explique les nouvelles dispositions en apportant des réponses à plus de 100 questions fréquemment posées.

**301.** La coopération s'est également développée avec les médias internationaux. Un vaste partenariat a été mis en place avec le BBC World Service Trust à travers de nombreux programmes radiophoniques et télévisuels et des sites Web spécialisés. Ce partenariat a permis la conception d'émissions et l'organisation d'événements de radiodiffusion en direct, en collaboration avec les services en langue arabe, brésilienne et espagnole de la BBC. Au Brésil, il a permis de former 36 journalistes locaux aux principes et droits fondamentaux au travail. Par la suite, ces journalistes ont consacré bon nombre d'émissions radiophoniques et d'articles de presse à cette question.

**302.** Le projet de sensibilisation a également contribué à des communiqués de presse vidéo destinés à être diffusés sur CNN (huit communiqués en 2006). Plusieurs communiqués élaborés par le BIT ont été diffusés sur CNN dans le cadre de sa série «World Report».

### Appui des donateurs

**303.** Depuis la mise en place du programme relatif à la Déclaration, environ 58 millions de dollars ont été reçus pour la mise en œuvre de projets touchant à la liberté d'association et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le gros de ces fonds a été reçu entre 2000 et 2003. Depuis lors, on a observé une baisse graduelle des dépenses que le programme relatif à la Déclaration consacre aux activités

directement liées à la liberté d'association et à la négociation collective, ces dépenses tombant de 10 millions de dollars en 2003 à environ 2,5 millions en 2007. En revanche, les approbations extrabudgétaires pour l'ensemble des projets de coopération technique du BIT ont atteint le niveau record de 243 millions de dollars en 2006, soit une augmentation de 60 pour cent par rapport aux 152 millions de dollars de 2004. Les financements en provenance des quatre principaux donateurs – Etats-Unis, Pays-Bas, Royaume-Uni, Italie – sont restés conséquents. Pendant cette période, la Suède, la Norvège et la Commission européenne sont devenues les principaux bailleurs de fonds pour la promotion du travail décent dans le cadre du programme de coopération pour le développement.

**304.** Les chiffres ci-dessus semblent indiquer que les Etats donateurs reconnaissent l'importance globale des projets de coopération technique mais n'accordent plus la priorité à la promotion de la liberté d'association et de la négociation collective en tant qu'objectif spécifique. Les fonds disponibles pour la coopération et l'assistance techniques dans le domaine de la liberté d'association et de la négociation collective n'ont jamais atteint, tant s'en faut, le niveau des sommes disponibles pour l'élimination du travail des enfants ou du travail forcé.

**305.** Les experts-conseillers indépendants qui examinent la suite donnée à la Déclaration ont recommandé que des ressources du budget ordinaire soient allouées en quantité suffisante pour pouvoir déployer les activités requises. Ils ont également recommandé d'appeler la communauté des donateurs à apporter un soutien extrabudgétaire substantiel et durable à la coopération technique de manière à répondre à la demande des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs qui réclament de plus en plus d'activités propres à renforcer les capacités en matière de liberté d'association et de négociation collective.

### Evaluations et enseignements tirés de la pratique

**306.** La première génération des projets de coopération technique lancés au titre de la Déclaration de l'OIT a produit un certain nombre de résultats positifs. La coopération technique est un processus complexe et de longue haleine qui exige de la flexibilité et une constante réévaluation. Il arrive que le processus exige un changement d'attitude et oblige à remettre en cause des pratiques profondément enracinées. Il faut du temps et des ressources pour obtenir des résultats. Le succès des projets de coopération

**Encadré 5.3**  
**Promotion de bonnes relations professionnelles sur le lieu de travail**  
**et renforcement des capacités des intéressés au Viet Nam**

Ce projet a beaucoup contribué au changement progressif qui s'est opéré au Viet Nam concernant la connaissance, la législation et la pratique de la liberté d'association et de la négociation collective. Voici quelques exemples des activités déployées dans le cadre de ce projet:

- Le projet a aidé l'Université du travail et des affaires sociales à créer un département des relations du travail, le premier du genre au Viet Nam. Il a financé, assistance technique à l'appui, l'élaboration du premier programme d'études par une équipe de huit enseignants de l'université, plus un expert du BIT. Les étudiants acquièrent les toutes dernières connaissances en matière de relations professionnelles. En outre, ils élaborent leurs propres outils et se forment leur propre savoir en vue de nouveaux travaux dans ce domaine.
- A la fin de 2006, l'Assemblée nationale a approuvé la révision du chapitre 14 de la législation du travail. Le projet a appuyé ce processus en parrainant des consultations avec les parties prenantes ainsi qu'en détachant des experts chargés d'apporter un soutien technique. Parmi les résultats obtenus, on notera l'extension du droit de grève aux entreprises non syndicalisées. Le BIT a été invité à apporter son assistance technique au processus de révision globale de la législation du travail, qui devrait être terminé d'ici à la fin de 2008.
- Promotion nationale de la négociation collective. Un projet pilote sur la négociation collective a été lancé dans des zones à haut risque de grève du sud du pays, avec la participation des partenaires tripartites aux niveaux national et local. Ce projet vise à établir un modèle de négociation collective et de dialogue social qui puisse être reproduit dans l'ensemble du pays. Vu que, dans la zone considérée, les relations professionnelles sont très tendues et les grèves de plus en plus nombreuses, les partenaires sociaux jugent cette initiative indispensable. Selon eux, le dialogue social, une meilleure communication et la conclusion de conventions collectives permettront de créer des lieux de travail plus productifs à la faveur de l'actuel essor économique.
- Développer les consultations tripartites. Le projet a créé dans sept provinces des commissions tripartites d'appui à sa mise en œuvre au plan local. Ces commissions sont les premiers mécanismes tripartites créés à l'échelon provincial. Leurs membres ont pris des initiatives pour former les représentants des travailleurs et des employeurs au niveau local. A Ho-Chi-Minh-Ville, par exemple, ils ont créé une équipe spéciale interdisciplinaire chargée de trouver une issue aux mouvements de grève, qui intervient comme médiateur et, le cas échéant, interagit avec la police. Des visites tripartites sont organisées dans les usines pour veiller à la bonne application de la législation du travail.

technique dans le domaine considéré dépend dans une large mesure de la volonté politique d'opérer des changements et du soutien indéfectible de la communauté internationale. Jusqu'à présent, des progrès ont pu être accomplis grâce essentiellement au généreux appui de quelques donateurs. Les ressources du budget ordinaire ne suffisent pas à répondre à la demande actuelle, même si les divers départements et bureaux extérieurs conjuguent leurs efforts.

**307.** Tous les projets de coopération technique du programme relatif à la Déclaration ont fait l'objet d'évaluations indépendantes finales; pour la plupart, ils ont également fait l'objet d'une évaluation à mi-parcours<sup>4</sup>. Le tableau figurant à l'annexe VII récapitule certaines conclusions de ces évaluations concernant l'impact et la durabilité. La plus récente étude d'impact des effets produits, effectuée en 2007,

s'est fondée sur une étude de cas détaillée dans quatre pays. Les paragraphes ci-après récapitulent brièvement les conclusions.

**308.** Le programme relatif à la Déclaration s'est appuyé sur l'expertise du BIT en matière d'assistance aux gouvernements, aux employeurs et aux travailleurs de plus de 50 pays, pour jouer un rôle constructif dans les systèmes de relations professionnelles démocratiques et modernes. Il a apporté son concours aux gouvernements en facilitant la rédaction et l'adoption de la législation, tout en encourageant la participation de tous les partenaires tripartites au processus d'élaboration de la politique législative.

**309.** Les projets de coopération technique du BIT ont été très attentifs au rôle des responsables chargés d'appliquer la législation du travail et, le cas échéant, de la faire respecter. Les projets se sont notamment

4. Voir <http://www.ilo.org/intranet/french/bureau/program/eval/index.htm>.

**Encadré 5.4**  
**Projet d'amélioration des conditions de travail au Cambodge**

En 2001, le BIT a été invité à jouer un rôle de facilitateur pour améliorer les conditions de travail dans l'industrie cambodgienne de la confection, qui emploie plus de 340 000 personnes (essentiellement des femmes) et assure 80 pour cent des exportations du pays. Le BIT a commencé par créer une équipe de contrôleurs indépendants chargés d'effectuer des visites à l'improviste dans les fabriques de vêtements et d'y procéder à diverses vérifications: liberté syndicale, salaires, temps de travail, installations sanitaires, dangerosité des machines, maîtrise du bruit. Le projet a rapidement évolué pour offrir à différentes usines une assistance directe complémentaire et pour renforcer les capacités des syndicats, des représentants des employeurs et du gouvernement. Six années durant, cette initiative a permis d'obtenir des résultats remarquables. Le projet met en œuvre une stratégie axée sur le contrôle de la conformité des conditions de travail dans les usines au droit national et aux normes internationales du travail, sur l'aide à apporter à ces usines pour l'amélioration des conditions de travail et sur la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux et les acheteurs internationaux pour enclencher un cycle rigoureux, transparent et continu d'améliorations et de coopération transnationale. Chaque usine associée au programme crée un comité consultatif pour l'amélioration de la productivité en vue d'intensifier le dialogue sur une série de questions. Au niveau sectoriel, le projet est guidé par un comité consultatif composé de représentants du gouvernement, de l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge et du mouvement syndical cambodgien. Bien que le projet ne soit pas la seule cause, il est à noter que le taux de syndicalisation est passé de 25-30 pour cent en 2001 à 43 pour cent en 2006<sup>1</sup>. Entre-temps, le Cambodge a affiché une forte croissance de l'activité économique et de l'emploi, liée en grande partie aux performances du secteur vestimentaire.

<sup>1</sup> *Cambodia: Women and work in the industry*; étude conçue et réalisée conjointement par le BIT, le programme de la Banque mondiale intitulé «Justice pour les pauvres», CARE International et UNIFEM, 2006.

attachés à aider les inspecteurs du travail à améliorer leurs systèmes et à renforcer leur capacité non seulement de faire respecter la loi mais aussi d'être une source d'informations pour les employeurs et les travailleurs. Dans de nombreux cas, les projets ont doté les inspecteurs du travail des équipements de base dont ils ont besoin pour s'acquitter de leur tâche.

**310.** Les projets du BIT ont aidé à l'établissement d'organes chargés de régler les différends du travail et contribué à en améliorer les activités. Dans certains cas, un processus d'institutionnalisation du dialogue social a été engagé. Les projets ont apporté une formation et un soutien aux personnes investies de responsabilités dans le règlement des différends du travail, notamment aux membres du corps judiciaire, et permis de développer le savoir-faire de ceux qui font appel aux services chargés du règlement des différends.

**311.** Dans tous les cas, les projets visaient à renforcer la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs de représenter leurs mandants, d'assumer pleinement leur rôle dans les systèmes modernes de relations professionnelles et de contribuer à la concrétisation des principes et droits fondamentaux au travail. En soutenant chaque partenaire tripartite et en œuvrant avec eux à la conception et à la mise en œuvre des activités, les projets de coopération technique ont favorisé l'instauration d'une bonne gouvernance et de la démocratie.

**312.** Les projets ont formé, directement ou indirectement, des milliers de travailleurs syndiqués, les informant des nouvelles lois du travail et les initiant aux techniques de base de la négociation, ainsi que des milliers d'employeurs, et ont facilité des débats tripartites sur des questions diverses.

**313.** L'assistance technique du BIT vise à produire des résultats durables. L'un des indicateurs clés en la matière est la décision d'un Etat de ratifier les conventions de l'OIT et de remplir ses obligations internationales en révisant le cadre juridique national. Nombre de ratifications récentes des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 ont été effectuées avec les conseils et l'assistance du BIT. La législation du travail a été réformée dans plus d'une douzaine de pays.

**314.** Il est indispensable de renforcer les capacités institutionnelles des gouvernements, des employeurs et des travailleurs si l'on veut que la nouvelle législation ait des effets positifs dans la pratique. La formation joue un rôle central à cet égard. En formant des formateurs et en facilitant l'intégration des relations professionnelles dans les programmes d'études universitaires, ou en favorisant notamment l'organisation de stages de formation syndicale, les projets ont aidé les pays à établir, en matière de relations professionnelles, des pratiques saines qui puissent perdurer après l'achèvement des projets eux-mêmes. Il ressort des rapports reçus des gouvernements et des organisations



d'employeurs et de travailleurs bénéficiaires que la coopération technique du BIT a notablement contribué à améliorer leurs institutions. Dans tous les pays où ces projets ont été mis en œuvre, ceux qui y participaient directement ont transmis leurs connaissances et leurs compétences, ou bien les ont utilisées d'une manière qui donne à penser que les résultats obtenus vont perdurer.

**315.** Les projets du BIT visent également à avoir un impact à long terme en sensibilisant les travailleurs, les employeurs et la population en général. Une stratégie qui s'est souvent révélée efficace consiste à utiliser la radio et les journaux en langue locale pour diffuser l'information. La sensibilisation aide à consolider les réalisations d'un projet et à générer une demande locale pour poursuivre sur la voie du progrès.

**316.** De nombreux défis subsistent du fait que la majorité des travailleurs de beaucoup de pays en développement sont actifs dans l'économie informelle où, le plus souvent, la législation du travail n'est pas appliquée. Face à ce problème, il convient que les associations syndicales et patronales puissent bénéficier de l'assistance du BIT pour pouvoir toucher de plus vastes segments de population. Les projets doivent veiller à ce que la législation du travail protège les travailleurs de tous les secteurs. Dans bien des cas, les travailleurs du secteur agricole et des zones franches d'exportation, ou les travailleurs migrants, par exemple, ne sont pas couverts par cette législation. Les projets du BIT devraient comprendre des activités visant spécifiquement ces secteurs et ces catégories de travailleurs. Dans le cas des travailleurs migrants, il pourrait être plus efficace de traiter ensemble les droits relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, le droit à la non-discrimination, ainsi que l'élimination du travail forcé et de la traite des personnes.

**317.** S'agissant de la mise en œuvre des projets de coopération technique, des efforts ont été faits pour associer le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) ainsi que leurs spécialistes en poste dans les bureaux extérieurs de l'OIT dès l'étape initiale de la conception des projets. Cela s'est fait par le biais de consultations sur les documents de projets et, dans certains cas, par la participation de ces acteurs aux missions de conception des projets (par exemple, en Afrique australe). Une fois les projets lancés, le conseiller technique principal doit tenir les spécialistes d'ACTRAV et d'ACT/EMP informés des activités planifiées. Il conviendrait que cette coopération et cette coordination soient maintenues et améliorées. C'est une condition indispensable à la viabilité

à long terme des activités des projets, qui devraient faire partie intégrante du travail des spécialistes du BIT dans ce domaine.

**318.** Il est essentiel d'assurer une participation tripartite plus forte, mieux ciblée et plus transparente à la définition et à la conception des activités des projets aux niveaux national et régional. Une telle participation induirait un engagement plus ferme et améliorerait les chances d'obtenir des résultats durables. Il conviendrait de déployer des efforts pour développer le dialogue avec tous les intéressés – principaux ministères, parlementaires, organisations de la société civile – sans entraver le rôle des mandants tripartites directement concernés. Pour créer un climat favorable à la liberté d'association et à la négociation collective, toutes les parties doivent s'engager à œuvrer à un changement durable par le biais de la coopération et du renforcement des capacités.

**319.** La mise en œuvre du plan d'action a également mis en lumière certains aspects pratiques qui doivent être traités. Les experts-conseillers chargés d'examiner la suite donnée à la Déclaration ont analysé les raisons pour lesquelles la situation est complexe: le fait que nombre de services et départements ne soient pas associés à une unité unique chargée de la conception et de la mise en œuvre de la coopération et de l'assistance techniques dans ce domaine; le peu d'intérêt manifesté par les donateurs, en partie à cause du sujet, en partie aussi parce que le Bureau ne dispose pas d'une unité de coordination; la nécessité de redéfinir les points d'entrée, sans commencer nécessairement par la ratification ou par les secteurs ou groupes dont l'organisation n'est pas chose aisée, mais en commençant par les relations professionnelles et la négociation collective ou par les activités sectorielles ou encore par le renforcement des organisations de travailleurs et d'employeurs existantes.

**320.** D'un autre côté, la participation de multiples unités du siège et des structures extérieures ainsi que l'élaboration d'instruments divers relatifs aux droits et principes ont contribué au succès des activités. À côté des grands projets, des services consultatifs plus modestes ont été offerts. La diversité des moyens d'action du BIT est utile. Compte tenu de la réticence de certains mandants à s'engager dans des activités en faveur de la liberté d'association, le BIT devrait être en mesure de déployer des activités «à la carte», de grande ampleur ou d'échelle modeste. Un plan d'action réaliste dans ce domaine serait un plan qui tiendrait compte de tous ces éléments et déterminerait quels aspects peuvent encore être améliorés au cours des quatre prochaines années.









## Chapitre VI

# Esquisse d'un plan d'action pour les quatre prochaines années

**321.** Avant de présenter les grandes lignes d'un plan d'action, il est utile de rappeler le contexte dans lequel il s'inscrira. L'année 2008, nous l'avons dit, sera marquée par un certain nombre de faits importants, notamment le 10<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la Déclaration et le 60<sup>e</sup> anniversaire de l'adoption de la convention (n<sup>o</sup> 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948. Parallèlement, les programmes par pays de promotion du travail décent prennent leur essor au niveau national, et la Conférence internationale du Travail examine comment renforcer la capacité de l'OIT de mieux s'acquitter de son mandat. Dans ce contexte, le Conseil d'administration du BIT sera saisi, en novembre 2008, d'un plan d'action relatif à la liberté d'association et à la négociation collective pour les quatre années suivantes. Il l'examinera en tenant compte des discussions que la Conférence consacra au rapport global.

**322.** Au cours des dix ans qui se sont écoulés depuis l'adoption de la Déclaration, de nouvelles ratifications des conventions nos 87 et 98 ont été enregistrées. Cependant, certains pays importants et très peuplés ne les ont pas encore ratifiées et, dans bien des cas, aucun effort ne semble y être fait en vue de leur ratification. La ratification est importante mais elle ne suffit pas. Il est essentiel aussi de réformer la législation, d'accroître la capacité des partenaires sociaux de promouvoir les principes et droits considérés et de sensibiliser l'opinion à leur importance. Même si l'on manque de données quantitatives dans ce domaine, il est clair que beaucoup de travailleurs et d'employeurs ne peuvent pas exercer le droit d'organisation et de négociation collective. Différentes mesures doivent être prises pour y remédier si l'on veut que ce droit devienne véritablement universel.

**323.** On observe des avancées importantes, notamment l'intégration des droits considérés dans les politiques et approches d'un certain nombre d'organisations

multilatérales et autres instances internationales (par exemple, institutions de financement du développement, accords commerciaux régionaux ou bilatéraux) ainsi que des initiatives telles que les accords-cadres internationaux et les textes adoptés au titre de la responsabilité sociale des entreprises. Il y a eu aussi de la part du BIT des efforts importants mais finalement limités de coopération technique qui ont eu un impact. Il faut s'appuyer sur ces initiatives et se tenir prêt à aider d'autres acteurs par tous les moyens qui relèvent du mandat de l'OIT.

**324.** Sur le plan de la coopération technique, les experts-conseillers indépendants qui examinent depuis 2000 les rapports annuels présentés par les gouvernements au titre du suivi de la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail ont souligné que, même si la situation varie d'un pays à l'autre, les stratégies de promotion des principes et droits fondamentaux devraient prendre en considération les éléments suivants:

- a) l'interrelation des quatre principes et droits fondamentaux au travail, qui se renforcent mutuellement dans la pratique, et le rôle clé de la liberté d'association sur ce plan;
- b) la nécessité d'évaluer à la fois la législation et la pratique et, pour les partenaires sociaux, en particulier pour les gouvernements, de remédier aux problèmes d'application de ces principes et droits;
- c) la nécessité de promouvoir la ratification des conventions nos 87 et 98 qui risquent désormais de perdre du terrain par rapport aux autres conventions fondamentales;
- d) la nécessité d'une coopération technique accrue pour aider à la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail d'une manière intégrée, dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent;

- e) la nécessité de permettre aux organisations d'employeurs et de travailleurs, par la formation et le renforcement des capacités, de promouvoir efficacement les droits fondamentaux et de participer de bout en bout au processus d'application, et de favoriser la mise en commun des expériences dans ce domaine;
- f) la nécessité d'accorder une attention particulière à certains secteurs d'activité et certaines catégories de travailleurs et d'employeurs et de permettre à ceux qui n'en bénéficient pas encore d'exercer leur droit à la liberté d'association et à la négociation collective.

**325.** Depuis la publication en 2000 du premier rapport global consacré à la question, on sait ce qu'il faut faire: promouvoir la ratification et l'application effective des normes internationales du travail visant la liberté d'association et le droit de négociation collective; offrir aux mandants les services qui les aideront à donner effet à ces principes; renforcer la base de connaissances du BIT afin de faciliter ce travail et les activités de sensibilisation. Tout récemment encore, ces grands axes ont été approuvés par le Conseil d'administration lorsqu'il a examiné le document sur la négociation collective et l'Agenda du travail décent<sup>1</sup>. Compte tenu des constatations figurant dans le présent rapport, l'action future devrait continuer à suivre ces trois grands axes.

**326.** *Ratification et application effective des conventions pertinentes.* Le Bureau a utilisé les informations disponibles grâce aux procédures d'examen annuel mises en place au titre du suivi de la Déclaration pour établir des données de base pour tous les Etats Membres qui n'ont pas encore ratifié les conventions nos 87 et 98. Plusieurs études de cas approfondies de certains pays s'étant portés volontaires ont été menées à bien afin d'identifier différentes approches et leur impact sur le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail. De nouvelles mesures pourraient être prises pour permettre l'échange, au niveau régional ou sous-régional, des connaissances et de l'expérience entre les pays qui n'ont pas ratifié les conventions en vue d'améliorer le respect et la promotion des principes et droits considérés. Ce travail devrait inclure des examens et des dialogues tripartites nationaux dans les pays visés et être appuyé par les programmes par pays de promotion du travail décent, en étroite collaboration avec le Département des normes internationales du travail, le Département du droit du travail, de l'administration du travail et du dialogue social,

les Bureaux des activités pour les travailleurs et des activités pour les employeurs, différents bureaux sous-régionaux et le Programme de la Déclaration. Cette activité faciliterait la sensibilisation et l'amélioration des connaissances, favoriserait le dialogue entre mandants tripartites nationaux au sujet de la liberté d'association et de la négociation collective, permettrait de promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales de l'OIT pertinentes, et permettrait aussi d'identifier les mesures pratiques qui peuvent être prises pour améliorer la liberté d'association et la négociation collective dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent.

**327.** *Services aux mandants.* Comme par le passé, il faudrait se concentrer sur les points qui sont essentiels pour créer des conditions favorables à l'application effective des droits d'organisation et de négociation collective. Ces points sont les suivants: mise en place d'un cadre législatif approprié, y compris les dispositions nécessaires à une élaboration participative de la législation du travail; renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs d'organiser leurs adhérents et de négocier collectivement; mise en place d'une administration du travail qui facilite et appuie le processus, y compris le fonctionnement d'organes tripartites et bipartites; renforcement de l'application de la loi par l'inspection du travail et le pouvoir judiciaire et mécanismes propres à faciliter le règlement des conflits du travail. Il faudrait privilégier les politiques et stratégies qui garantissent la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs en réaffirmant les principes nécessaires à la mise en place d'organisations authentiques, indépendantes et représentatives et en leur fournissant l'assistance technique qui leur permettra d'utiliser efficacement la liberté d'association et la négociation collective en tant qu'outil pour traiter des éléments clés de l'Agenda du travail décent qui concernent les droits et la représentation au travail, l'emploi, la productivité, les conditions de travail et la protection sociale.

**328.** *Amélioration de la base de connaissances du BIT pour la promotion des droits d'organisation et de négociation collective.* Il faudra coopérer étroitement avec les mandants pour la mise au point de méthodes fiables d'évaluation du degré d'application de la liberté d'association et de la négociation collective de sorte qu'il soit possible de suivre les progrès réalisés au fil du temps dans les différents pays. Il faudra aussi réunir et analyser des informations sur les principales

<sup>1</sup> *Négociation collective et Agenda du travail décent*, document GB.300/ESP/1, 300<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, Genève, nov. 2007.

tendances et les questions nouvelles dans le secteur privé et le secteur public. Il faudra examiner l'impact du droit et de la pratique sur les résultats socio-économiques et étudier des questions spécifiques dans le secteur public et d'autres secteurs déterminés, y compris là où les droits sont restreints ou se sont révélés jusqu'ici difficiles à exercer. Cette amélioration de la base de connaissances aidera le BIT à étendre et mieux cibler son travail de sensibilisation auprès des divers partenaires qui vont des mandants de l'OIT aux parlementaires et autres décideurs ainsi qu'aux autres organisations du système multilatéral.

**329.** L'OIT doit faire face aux problèmes suscités par les changements structurels induits par la

mondialisation, qui ont des répercussions majeures sur les conditions de travail. La promotion et la réalisation de la liberté d'association ainsi que la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont au cœur du mandat de l'OIT. La liberté d'association est essentielle pour les droits de l'homme et la démocratie et pour un développement social et économique solide. C'est aussi une occasion de promouvoir le travail décent, étant donné que la liberté d'association et la négociation collective sont des moyens de trouver des solutions optimales à d'autres questions qui se posent dans le monde du travail. Avec l'appui et la participation de ses mandants, l'OIT continuera à aller de l'avant dans ce domaine.







# Annexes

## Annexe I. Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi

Attendu que la création de l'OIT procédait de la conviction que la justice sociale est essentielle pour assurer une paix universelle et durable;

Attendu que la croissance économique est essentielle mais n'est pas suffisante pour assurer l'équité, le progrès social et l'éradication de la pauvreté, et que cela confirme la nécessité pour l'OIT de promouvoir des politiques sociales solides, la justice et des institutions démocratiques;

Attendu que l'OIT se doit donc plus que jamais de mobiliser l'ensemble de ses moyens d'action normative, de coopération technique et de recherche dans tous les domaines de sa compétence, en particulier l'emploi, la formation professionnelle et les conditions de travail, pour faire en sorte que, dans le cadre d'une stratégie globale de développement économique et social, les politiques économiques et sociales se renforcent mutuellement en vue d'instaurer un développement large et durable;

Attendu que l'OIT doit porter une attention spéciale aux problèmes des personnes ayant des besoins sociaux particuliers, notamment les chômeurs et les travailleurs migrants, mobiliser et encourager les efforts nationaux, régionaux et internationaux tendant à résoudre leurs problèmes, et promouvoir des politiques efficaces visant à créer des emplois;

Attendu que, dans le but d'assurer le lien entre progrès social et croissance économique, la garantie des principes et des droits fondamentaux au travail revêt une importance et une signification particulières en donnant aux intéressés eux-mêmes la possibilité de revendiquer librement et avec des chances égales leur juste participation aux richesses qu'ils ont contribué à créer, ainsi que de réaliser pleinement leur potentiel humain;

Attendu que l'OIT est l'organisation internationale mandatée par sa Constitution, ainsi que l'organe compétent pour établir les normes internationales du

travail et s'en occuper, et qu'elle bénéficie d'un appui et d'une reconnaissance universels en matière de promotion des droits fondamentaux au travail, en tant qu'expression de ses principes constitutionnels;

Attendu que, dans une situation d'interdépendance économique croissante, il est urgent de réaffirmer la permanence des principes et droits fondamentaux inscrits dans la Constitution de l'Organisation ainsi que de promouvoir leur application universelle,

La Conférence internationale du Travail,

1. Rappelle:

- a) qu'en adhérant librement à l'OIT, l'ensemble de ses Membres ont accepté les principes et droits énoncés dans sa Constitution et dans la Déclaration de Philadelphie, et se sont engagés à travailler à la réalisation des objectifs d'ensemble de l'Organisation, dans toute la mesure de leurs moyens et de leur spécificité;
- b) que ces principes et droits ont été exprimés et développés sous forme de droits et d'obligations spécifiques dans des conventions reconnues comme fondamentales, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'Organisation.

2. Déclare que l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Reconnaît l'obligation qui incombe à l'Organisation d'aider ses Membres, en réponse à leurs besoins établis et exprimés, de façon à atteindre ces objectifs en faisant pleinement appel à ses moyens constitutionnels, pratiques et budgétaires, y compris par la mobilisation des ressources et l'assistance extérieures, ainsi qu'en encourageant d'autres organisations internationales avec lesquelles l'OIT a établi des relations, en vertu de l'article 12 de sa Constitution, à soutenir ces efforts:

- a) en offrant une coopération technique et des services de conseil destinés à promouvoir la ratification et l'application des conventions fondamentales;
- b) en assistant ceux de ses Membres qui ne sont pas encore en mesure de ratifier l'ensemble ou certaines de ces conventions dans leurs efforts pour respecter, promouvoir et réaliser les principes

concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet desdites conventions;

- c) en aidant ses Membres dans leurs efforts pour instaurer un climat propice au développement économique et social.

4. Décide que, pour donner plein effet à la présente Déclaration, un mécanisme de suivi promotionnel, crédible et efficace sera mis en œuvre conformément aux modalités précisées dans l'annexe ci-jointe, qui sera considérée comme faisant partie intégrante de la présente Déclaration.

5. Souligne que les normes du travail ne pourront servir à des fins commerciales protectionnistes et que rien dans la présente Déclaration et son suivi ne pourra être invoqué ni servir à pareilles fins; en outre, l'avantage comparatif d'un quelconque pays ne pourra, en aucune façon, être mis en cause du fait de la présente Déclaration et son suivi.

## Suivi de la Déclaration

### I. Objectif général

1. Le suivi décrit ci-après aura pour objet d'encourager les efforts déployés par les Membres de l'Organisation en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux consacrés par la Constitution de l'OIT ainsi que par la Déclaration de Philadelphie, et réitérés dans la présente Déclaration.

2. Conformément à cet objectif strictement promotionnel, ce suivi devra permettre d'identifier les domaines où l'assistance de l'OIT, à travers ses activités de coopération technique, peut être utile à ses Membres pour les aider à mettre en œuvre ces principes et droits fondamentaux. Il ne pourra se substituer aux mécanismes de contrôle établis ou entraver leur fonctionnement; en conséquence, les situations particulières relevant desdits mécanismes ne pourront être examinées ou réexaminées dans le cadre de ce suivi.

3. Les deux volets de ce suivi, décrits ci-après, feront appel aux procédures existantes; le suivi annuel concernant les conventions non ratifiées impliquera simplement un certain réaménagement des modalités actuelles de mise en œuvre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution; le rapport global doit permettre d'optimiser les résultats des procédures mises en œuvre conformément à la Constitution.

### II. Suivi annuel concernant les conventions fondamentales non ratifiées

#### A. *Objet et champ d'application*

1. L'objet du suivi annuel est de donner l'occasion de suivre chaque année, par un dispositif simplifié qui se substituera au dispositif quadriennal, mis en place par le Conseil d'administration en 1995, les efforts déployés conformément à la Déclaration par les Membres qui n'ont pas encore ratifié toutes les conventions fondamentales.

2. Le suivi portera chaque année sur les quatre catégories de principes et droits fondamentaux énumérés dans la Déclaration.

#### B. *Modalités*

1. Le suivi se fera sur la base de rapports demandés aux Membres au titre de l'article 19, paragraphe 5 e), de la Constitution. Les formulaires de ces rapports seront conçus de manière à obtenir des gouvernements qui n'ont pas ratifié une ou plusieurs des conventions fondamentales des informations sur toutes modifications éventuelles apportées à leur législation et à leur pratique, en tenant dûment compte de l'article 23 de la Constitution et de la pratique établie.

2. Ces rapports, tels qu'ils auront été compilés par le Bureau, seront examinés par le Conseil d'administration.

3. En vue de présenter une introduction aux rapports ainsi compilés, qui pourrait appeler l'attention

sur des aspects méritant éventuellement un examen plus approfondi, le Bureau pourra faire appel à un groupe d'experts désignés à cet effet par le Conseil d'administration.

4. Des aménagements devront être envisagés aux procédures en vigueur pour permettre aux Membres non représentés au Conseil d'administration de lui apporter, de la manière la plus appropriée, les éclaircissements qui pourraient s'avérer nécessaires ou utiles pour compléter les informations contenues dans leurs rapports à l'occasion de ses discussions.

### III. Rapport global

#### A. *Objet et champ d'application*

1. L'objet de ce rapport est d'offrir une image globale et dynamique relative à chaque catégorie de principes et droits fondamentaux, observée au cours de la période quadriennale écoulée, et de servir de base pour évaluer l'efficacité de l'assistance apportée par l'Organisation et déterminer des priorités pour la période suivante, sous forme de plans d'action en matière de coopération technique ayant notamment pour objet de mobiliser les ressources internes et externes nécessaires à leur mise en œuvre.

2. Le rapport portera à tour de rôle chaque année sur l'une des quatre catégories de principes et droits fondamentaux.

#### B. *Modalités*

1. Le rapport sera établi sous la responsabilité du Directeur général, sur la base d'informations officielles ou recueillies et vérifiées selon les procédures établies. Pour les pays qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales, il s'appuiera, en particulier, sur le résultat du suivi annuel susvisé. Dans le cas des Membres ayant ratifié les conventions correspondantes, il s'appuiera en particulier sur les rapports traités au titre de l'article 22 de la Constitution.

2. Ce rapport sera soumis à la Conférence en vue d'une discussion tripartite, en tant que rapport du Directeur général. Celle-ci pourra traiter ce rapport comme un rapport distinct des rapports visés à l'article 12 de son Règlement et en débattre dans le cadre d'une séance qui lui sera consacrée exclusivement ou de toute autre manière appropriée. Il appartiendra ensuite au Conseil d'administration, à l'une de ses plus proches sessions, de tirer les conséquences de ce débat en ce qui concerne les priorités et plans d'action à mettre en œuvre en matière de coopération technique lors de la période quadriennale suivante.

### IV. Il est entendu que:

1. Le Conseil d'administration et la Conférence devront être saisis des amendements à leurs Règlements respectifs qui seraient nécessaires pour mettre en œuvre les dispositions qui précèdent.

2. La Conférence devra, le moment venu, revoir, à la lumière de l'expérience acquise, le fonctionnement de ce suivi afin de vérifier s'il a convenablement rempli l'objectif général énoncé à la partie I ci-dessus.

Le texte qui précède est le texte de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-sixième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le 18 juin 1998.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce dix-neuvième jour de juin 1998:

*Le Président de la Conférence,*  
Jean-Jacques Oechslin

*Le Directeur général du Bureau  
international du Travail,*  
Michel Hansenne

## Annexe II. Convention n° 87

### Convention concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical<sup>1</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à San Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session;

Après avoir décidé d'adopter sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale»;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu»;

Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'unanimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale;

Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

### Partie I. Liberté syndicale

#### Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

#### Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

#### Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à entraver l'exercice légal.

#### Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

#### Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

#### Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

#### Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée

1. Cette convention est entrée en vigueur le 4 juillet 1950.

à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

*Article 8*

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

*Article 9*

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui

accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

*Article 10*

Dans la présente convention, le terme «organisation» signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

**Partie II. Protection du droit syndical**

*Article 11*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

[Dispositions diverses  
et dispositions finales  
non reproduites.]<sup>2</sup>

2. Le texte intégral de la convention peut être consulté à l'adresse <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.

## Annexe III. Convention n° 98

### Convention concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949<sup>1</sup>

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,

adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

#### Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.

2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:

- a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
- b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

#### Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.

2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant

à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

#### Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

#### Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

#### Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

#### Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

[Dispositions diverses et dispositions finales non reproduites.]<sup>2</sup>

1. Cette convention est entrée en vigueur le 18 juillet 1951.

2. Le texte intégral de la convention peut être consulté à l'adresse <http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>.



## Annexe IV. Ratification des conventions n<sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT et rapports annuels soumis au titre du suivi de la Déclaration (au 1<sup>er</sup> janvier 2008)

Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948  
Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

*Explication des symboles figurant dans le tableau*

✓: Convention ratifiée ✗: Convention non ratifiée s.o.: Sans objet

Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>	Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>
	C. 87	C. 98			C. 87	C. 98	
Afghanistan	✗	✗	oui	Burkina Faso	✓	✓	s.o.
Afrique du Sud	✓	✓	s.o.	Burundi	✓	✓	s.o.
Albanie	✓	✓	s.o.	Cambodge	✓	✓	s.o.
Algérie	✓	✓	s.o.	Cameroun	✓	✓	s.o.
Allemagne	✓	✓	s.o.	Canada	✓	✗	oui
Angola	✓	✓	s.o.	Cap-Vert	✓	✓	s.o.
Antigua-et-Barbuda	✓	✓	s.o.	République centrafricaine	✓	✓	s.o.
Arabie saoudite	✗	✗	oui	Chili	✓	✓	s.o.
Argentine	✓	✓	s.o.	Chine	✗	✗	oui
Arménie	✓	✓	s.o.	Chypre	✓	✓	s.o.
Australie	✓	✓	s.o.	Colombie	✓	✓	s.o.
Autriche	✓	✓	s.o.	Comores	✓	✓	s.o.
Azerbaïdjan	✓	✓	s.o.	Congo	✓	✓	s.o.
Bahamas	✓	✓	s.o.	Corée, République de	✗	✗	oui
Bahreïn	✗	✗	oui	Costa Rica	✓	✓	s.o.
Bangladesh	✓	✓	s.o.	Côte d'Ivoire	✓	✓	s.o.
Barbade	✓	✓	s.o.	Croatie	✓	✓	s.o.
Bélarus	✓	✓	s.o.	Cuba	✓	✓	s.o.
Belgique	✓	✓	s.o.	Danemark	✓	✓	s.o.
Belize	✓	✓	s.o.	Djibouti	✓	✓	s.o.
Bénin	✓	✓	s.o.	République dominicaine	✓	✓	s.o.
Bolivie	✓	✓	s.o.	Dominique	✓	✓	s.o.
Bosnie-Herzégovine	✓	✓	s.o.	Egypte	✓	✓	s.o.
Botswana	✓	✓	s.o.	El Salvador	✓	✓	s.o.
Brésil	✗	✓	oui	Emirats arabes unis	✗	✗	oui
Brunéi Darussalam	✗	✗	oui	Equateur	✓	✓	s.o.
Bulgarie	✓	✓	s.o.	Erythrée	✓	✓	s.o.

LIBERTÉ D'ASSOCIATION: ENSEIGNEMENTS TIRÉS DE LA PRATIQUE

Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>
	C. 87	C. 98	
Espagne	✓	✓	s.o.
Estonie	✓	✓	s.o.
Etats-Unis	✗	✗	oui
Ethiopie	✓	✓	s.o.
Ex-République yougoslave de Macédoine	✓	✓	s.o.
Fidji	✓	✓	s.o.
Finlande	✓	✓	s.o.
France	✓	✓	s.o.
Gabon	✓	✓	s.o.
Gambie	✓	✓	s.o.
Géorgie	✓	✓	s.o.
Ghana	✓	✓	s.o.
Grèce	✓	✓	s.o.
Grenade	✓	✓	s.o.
Guatemala	✓	✓	s.o.
Guinée	✓	✓	s.o.
Guinée-Bissau	✗	✓	oui
Guinée équatoriale	✓	✓	s.o.
Guyana	✓	✓	s.o.
Haiti	✓	✓	s.o.
Honduras	✓	✓	s.o.
Hongrie	✓	✓	s.o.
Iles Marshall	✗	✗	Nouveau Membre
Iles Salomon	✗	✗	oui
Inde	✗	✗	oui
Indonésie	✓	✓	s.o.
Iran, République islamique d'	✗	✗	oui
Iraq	✗	✓	oui
Irlande	✓	✓	s.o.
Islande	✓	✓	s.o.
Israël	✓	✓	s.o.
Italie	✓	✓	s.o.
Jamaïque	✓	✓	s.o.
Japon	✓	✓	s.o.

Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>
	C. 87	C. 98	
Jordanie	✗	✓	oui
Kazakhstan	✓	✓	s.o.
Kenya	✗	✓	oui
Kirghizistan	✓	✓	s.o.
Kiribati	✓	✓	s.o.
Koweït	✓	✓	s.o.
République démocratique populaire lao	✗	✗	oui
Lesotho	✓	✓	s.o.
Lettonie	✓	✓	s.o.
Liban	✗	✓	oui
Libéria	✓	✓	s.o.
Jamahiriya arabe libyenne	✓	✓	s.o.
Lituanie	✓	✓	s.o.
Luxembourg	✓	✓	s.o.
Madagascar	✓	✓	s.o.
Malaisie	✗	✓	oui
Malawi	✓	✓	s.o.
Mali	✓	✓	s.o.
Malte	✓	✓	s.o.
Maroc	✗	✓	oui
Maurice	✓	✓	s.o.
Mauritanie	✓	✓	s.o.
Mexique	✓	✗	oui
Moldova, République de	✓	✓	s.o.
Mongolie	✓	✓	s.o.
Monténégro	✓	✓	s.o.
Mozambique	✓	✓	s.o.
Myanmar	✓	✗	oui
Namibie	✓	✓	s.o.
Népal	✗	✓	oui
Nicaragua	✓	✓	s.o.
Niger	✓	✓	s.o.
Nigéria	✓	✓	s.o.
Norvège	✓	✓	s.o.
Nouvelle-Zélande	✗	✓	oui

## ANNEXE IV

Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>
	C. 87	C. 98	
Oman	X	X	oui
Ouganda	✓	✓	s.o.
Ouzbékistan	X	✓	oui
Pakistan	✓	✓	s.o.
Panama	✓	✓	s.o.
Papouasie-Nouvelle-Guinée	✓	✓	s.o.
Paraguay	✓	✓	s.o.
Pays-Bas	✓	✓	s.o.
Pérou	✓	✓	s.o.
Philippines	✓	✓	s.o.
Pologne	✓	✓	s.o.
Portugal	✓	✓	s.o.
Qatar	X	X	oui
République démocratique du Congo	✓	✓	s.o.
Roumanie	✓	✓	s.o.
Royaume-Uni	✓	✓	s.o.
Russie, Fédération de	✓	✓	s.o.
Rwanda	✓	✓	s.o.
Saint-Kitts-et-Nevis	✓	✓	s.o.
Sainte-Lucie	✓	✓	s.o.
Saint-Marin	✓	✓	s.o.
Saint-Vincent-et-les Grenadines	✓	✓	s.o.
Samoa	X	X	oui
Sao Tomé-et-Principe	✓	✓	s.o.
Sénégal	✓	✓	s.o.
Serbie	✓	✓	s.o.
Seychelles	✓	✓	s.o.
Sierra Leone	✓	✓	s.o.
Singapour	X	✓	oui

Etats Membres	Ratifications		Rapport annuel 2008 <sup>1</sup>
	C. 87	C. 98	
Slovaquie	✓	✓	s.o.
Slovénie	✓	✓	s.o.
Somalie	X	X	oui
Soudan	X	✓	oui
Sri Lanka	✓	✓	s.o.
Suède	✓	✓	s.o.
Suisse	✓	✓	s.o.
Suriname	✓	✓	s.o.
Swaziland	✓	✓	s.o.
République arabe syrienne	✓	✓	s.o.
Tadjikistan	✓	✓	s.o.
Tanzanie, République-Unie de	✓	✓	s.o.
Tchad	✓	✓	s.o.
République tchèque	✓	✓	s.o.
Thaïlande	X	X	oui
Timor-Leste	X	X	oui
Togo	✓	✓	s.o.
Trinité-et-Tobago	✓	✓	s.o.
Tunisie	✓	✓	s.o.
Turkménistan	✓	✓	s.o.
Turquie	✓	✓	s.o.
Ukraine	✓	✓	s.o.
Uruguay	✓	✓	s.o.
Vanuatu	✓	✓	s.o.
Venezuela, République bolivarienne du	✓	✓	s.o.
Viet Nam	X	X	oui
Yémen	✓	✓	s.o.
Zambie	✓	✓	s.o.
Zimbabwe	✓	✓	s.o.

<sup>1</sup> BIT: Examen des rapports annuels en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi. Introduction par les experts-conseillers sur la Déclaration de l'OIT à la compilation des rapports annuels, document du Conseil d'administration GB.301/3, 301<sup>e</sup> session, Genève, mars 2008.

## Annexe V. Résolution concernant l'indépendance du mouvement syndical

*(Adoptée le 26 juin 1952)*

Attendu qu'à ses récentes sessions la Conférence internationale du Travail a formulé, dans des conventions et recommandations internationales, des principes visant à l'établissement de la liberté syndicale et de bonnes relations professionnelles;

Attendu que l'existence d'un mouvement syndical stable, libre et indépendant est une condition indispensable à l'établissement de bonnes relations professionnelles et devrait contribuer à améliorer, dans tous les pays, les conditions sociales en général;

Attendu que les relations entre le mouvement syndical et les partis politiques doivent inévitablement varier selon les pays, et

Attendu que toute affiliation politique ou action politique de la part des syndicats dépend des conditions particulières prévalant dans chaque pays;

Considérant néanmoins qu'à cet égard il y a lieu d'énoncer certains principes indispensables pour la protection de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical et la sauvegarde de sa mission fondamentale, qui est d'assurer le développement du bien-être économique et social de tous les travailleurs,

La Conférence internationale du Travail, réunie en sa 35<sup>e</sup> session, adopte, ce vingt-sixième jour de juin 1952, la présente résolution:

1. L'objectif fondamental et permanent du mouvement syndical est le progrès économique et social des travailleurs.

2. Les syndicats ont également un rôle important à jouer en participant aux efforts déployés dans chaque pays en vue de promouvoir le développement économique et social et le progrès de l'ensemble de la population.

3. A ces fins, il est indispensable de préserver, dans chaque pays, la liberté et l'indépendance du

mouvement syndical afin de mettre ce dernier en mesure de remplir sa mission économique et sociale indépendamment des changements politiques qui peuvent survenir.

4. L'une des conditions de cette liberté et de cette indépendance est que les syndicats soient constitués, quant à leurs membres, sans considération de race, d'origine nationale ou d'affiliation politique et s'efforcent d'atteindre leurs objectifs syndicaux en se fondant sur la solidarité et les intérêts économiques et sociaux de tous les travailleurs.

5. Lorsque les syndicats décident, en se conformant aux lois et usages en vigueur dans leurs pays respectifs et à la volonté de leurs membres, d'établir des relations avec des partis politiques ou d'entreprendre une action politique conforme à la Constitution pour favoriser la réalisation de leurs objectifs économiques et sociaux, ces relations ou cette action politique ne doivent pas être de nature à compromettre la continuité du mouvement syndical ou de ses fonctions sociales et économiques, quels que soient les changements politiques qui peuvent survenir dans le pays.

6. Lorsqu'ils s'efforcent d'obtenir la collaboration des syndicats pour l'application de leur politique économique et sociale, les gouvernements devraient avoir conscience que la valeur de cette collaboration dépend dans une large mesure de la liberté et de l'indépendance du mouvement syndical, considéré comme facteur essentiel pour favoriser le progrès social, et ils ne devraient pas chercher à transformer le mouvement syndical en un instrument politique qu'ils utiliseraient pour atteindre leurs objectifs politiques. Ils ne devraient pas non plus essayer de s'immiscer dans les fonctions normales d'un syndicat, en prenant prétexte de ses rapports librement établis avec un parti politique.

## Annexe VI. Résolution concernant les droits syndicaux et leurs relations avec les libertés civiles

*(Adoptée le 25 juin 1970)*

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail proclame que l'affirmation du principe de la liberté syndicale est l'un des objectifs de l'Organisation;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie, partie intégrante de la Constitution, proclame que la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu, et fait référence à d'autres droits de l'homme fondamentaux inhérents à la dignité humaine;

Considérant que l'Organisation internationale du Travail a établi les normes fondamentales de la liberté d'association à des fins syndicales dans 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;

Considérant que, sans indépendance nationale et liberté politique, il ne peut y avoir pleinement et véritablement de droits syndicaux;

Considérant que les syndicats, lorsqu'ils jouissent pleinement de tous leurs droits, sont un facteur essentiel pour atteindre les objectifs de progrès économique, social et culturel contenus dans la Constitution de l'OIT;

Considérant que les droits des organisations de travailleurs et d'employeurs et des êtres humains en général s'épanouissent dans un climat de progrès économique et social;

Considérant que la promotion des droits des organisations de travailleurs et d'employeurs est liée au développement national, tant social qu'économique, ainsi qu'à la législation nationale, régionale et internationale;

Considérant qu'aux termes de l'article 8 de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations sont tenus, dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par ladite convention, de respecter la légalité, mais que la législation nationale ne doit pas porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la convention, ces principes devant également être respectés lorsque les syndicats prennent des responsabilités dans l'intérêt du bien commun;

Rappelant les appels antérieurement lancés par la Conférence en vue du renforcement de l'action et des procédures de l'Organisation internationale du Travail visant à protéger les droits syndicaux, et en particulier la résolution concernant la liberté syndicale, adoptée le 9 juillet 1964, et la résolution concernant l'action de l'Organisation internationale du Travail dans le domaine des droits de l'homme, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale, adoptée le 24 juin 1968;

Considérant l'évolution intervenue dans divers domaines et le fait que la présente session de la Conférence a eu à examiner le problème de la protection des représentants des travailleurs et des facilités à leur accorder;

Regrettant que quarante-cinq Membres de l'Organisation internationale du Travail n'aient pas encore ratifié la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et que trente-deux Membres n'aient pas encore ratifié la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et déplorant que certains de ces Etats violent et enfreignent les principes énoncés dans ces instruments;

Déplorant aussi que, parmi les Etats Membres qui ont ratifié ces conventions, certains ne les appliquent pas encore pleinement et d'autres les violent;

Considérant que les organes de contrôle de l'OIT, et en particulier le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration, ont adopté, sur la base des normes existantes, des décisions concernant les violations des droits syndicaux, se référant notamment à des libertés civiles spécifiques;

Considérant que les possibilités de protéger les droits syndicaux seraient renforcées si l'OIT donnait la plus large publicité à ces décisions;

Considérant que la question de la protection des libertés civiles en tant que telles rentre dans la compétence des Nations Unies sur la base de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et que la ratification et l'application rapides de ces pactes sont de la plus haute importance pour le renforcement de la protection des droits syndicaux;

Considérant qu'il existe des principes fermement établis et universellement reconnus, qui définissent les garanties fondamentales des libertés civiles et qui

doivent constituer un idéal commun à atteindre par tous les peuples et par toutes les nations, principes énoncés en particulier dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, mais que le respect des normes établies par les pactes ne deviendra une obligation liant les Etats que lorsque ces pactes auront été ratifiés et seront entrés en vigueur;

Considérant que la guerre, la domination coloniale ou néocoloniale et la discrimination raciale constituent des obstacles majeurs au bien-être des travailleurs et une entrave flagrante à l'action de l'Organisation internationale du Travail;

Considérant que des mesures prises au niveau international en vue d'une meilleure protection de certaines libertés civiles déterminées par les Nations Unies renforceraient l'action de l'Organisation internationale du Travail visant à protéger les droits syndicaux:

1. Reconnaît que les droits conférés aux organisations de travailleurs et d'employeurs doivent se fonder sur le respect des libertés civiles qui ont été énoncées notamment dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, et que l'absence de ces libertés civiles enlève toute signification au concept des droits syndicaux.

2. Met un accent particulier sur les libertés civiles suivantes, définies dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui sont essentielles à l'exercice normal des droits syndicaux:

- a) le droit à la liberté et à la sûreté de la personne ainsi qu'à la protection contre les arrestations et les détentions arbitraires;
- b) la liberté d'opinion et d'expression, et en particulier le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considération de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit;
- c) la liberté de réunion;
- d) le droit à un jugement équitable par un tribunal indépendant et impartial;
- e) le droit à la protection des biens des syndicats.

3. Réaffirme la compétence spécifique de l'OIT au sein du système des Nations Unies dans le domaine de la liberté syndicale et des droits syndicaux (principes, normes, procédures de contrôle) et des libertés civiles qui s'y rattachent.

4. Souligne la responsabilité qui incombe aux Nations Unies de protéger et de promouvoir les droits de l'homme en général, les droits politiques et les libertés civiles dans le monde entier.

5. Exprime sa profonde inquiétude au sujet des violations répétées des droits syndicaux et d'autres droits de l'homme et condamne ces violations.

6. Invite fermement tous les Etats Membres qui ne l'ont pas fait à ratifier et à appliquer le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et prie l'Organisation des Nations Unies d'insister dans ce sens.

7. Invite le Conseil d'administration à poursuivre énergiquement les efforts de l'OIT en vue de la décolonisation totale dans le sens de la Déclaration adoptée à ce sujet par les Nations Unies.

8. Invite le Conseil d'administration à étendre et à intensifier ses efforts en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires tenant à la race, à la couleur, au sexe, à la religion, à la nationalité et à l'opinion politique et syndicale qui sont encore appliquées dans plusieurs pays, y compris les pays et territoires soumis à un régime colonial ou à une domination étrangère, quelle qu'en soit la forme.

9. Réaffirme sa foi dans les principes qui ont inspiré 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, et insiste fermement auprès des Etats Membres qui ne l'ont pas encore fait pour qu'ils ratifient ces conventions et, en attendant la ratification, qu'ils garantissent que les principes incorporés dans ces conventions soient observés et qu'ils respectent les principes consacrés dans ces conventions lors de l'adoption de leur législation nationale.

10. Invite le Conseil d'administration à prendre, aussitôt que possible, en vertu de la résolution de 1964, les mesures nécessaires en vue d'inclure dans la Constitution de l'OIT les principes essentiels contenus dans ces conventions sur la liberté syndicale.

11. Invite le Conseil d'administration à charger le Directeur général de publier et de distribuer largement sous une forme concise les décisions prises jusqu'ici par le Comité de la liberté syndicale.

12. Invite le Conseil d'administration à assurer une plus large connaissance des principes et des normes de l'OIT relatifs aux droits syndicaux, notamment par des conférences régionales, des cycles d'études, des programmes d'éducation ouvrière et patronale, etc.

13. Invite le Directeur général du BIT à exprimer le soutien de l'OIT à l'action des Nations Unies dans le domaine des droits de l'homme et à attirer l'attention des organes concernés des Nations Unies sur la relation qui existe entre droits syndicaux et libertés civiles.



14. Invite le Conseil d'administration à déployer tous ses efforts en vue de renforcer les procédures de l'OIT destinées à assurer l'observation par les Etats Membres des principes de l'OIT concernant la liberté syndicale et les droits syndicaux.

15. Invite le Conseil d'administration à charger le Directeur général d'entreprendre de nouvelles recherches approfondies et de préparer des rapports sur la législation et la pratique dans les domaines rentrant dans la compétence de l'OIT, concernant la liberté d'association, les droits syndicaux et les libertés civiles ayant un rapport avec ceux-ci, en vue d'étudier de nouvelles mesures destinées à assurer le respect total et universel des droits syndicaux au sens le plus large.

A cet effet, une attention particulière devrait être donnée aux questions suivantes:

- droit des syndicats à exercer leurs activités au sein des entreprises et autres lieux de travail;
- droit des syndicats à négocier les salaires et toutes les autres conditions de travail;
- droit de participation des syndicats dans les entreprises et dans l'économie générale;
- droit de grève;

- droit de participer pleinement aux activités syndicales nationales et internationales;
- droit à l'inviolabilité des locaux syndicaux, ainsi que de la correspondance et des conversations téléphoniques;
- droit à la protection des fonds et biens syndicaux contre les interventions des autorités publiques;
- droit des syndicats à accéder aux moyens de communication de masse;
- droit à la protection contre toute discrimination en matière d'affiliation et d'activité syndicale;
- droit d'accéder à des procédures de conciliation et d'arbitrage volontaire;
- droit à l'éducation ouvrière et au perfectionnement.

16. Invite le Conseil d'administration, compte tenu des recherches et des rapports préparés par le BIT, à inscrire à une prochaine session de la Conférence internationale du Travail la question ou les questions qui pourront faire l'objet de l'adoption de nouveaux instruments en vue d'élargir les droits syndicaux, compte tenu des libertés civiles qui sont la condition de leur exercice.

## Annexe VII. Récapitulatif des projets de coopération technique

Projets/régions	Objet	Actions
<b>Better Factories Cambodia</b> (Projet d'amélioration des entreprises au Cambodge) (janvier 2001-janvier 2009)	Améliorer les conditions de travail dans les entreprises.	Contrôleurs du travail indépendants, assistance directe pour la mise en place de mesures correctives, renforcement des capacités des mandants tripartites.
<b>Programme d'amélioration des entreprises Viet Nam et Sri Lanka</b> (programme pilote, octobre 2004-juillet 2005)	Sept cibles: coopération sur le lieu de travail, qualité, productivité, production plus propre et amélioration continue, gestion des ressources humaines, sécurité et santé, relations sur le lieu de travail.	Pour chacune des sept cibles, on a organisé un séminaire de formation de deux jours, hors de l'entreprise, conduit par un expert, auquel ont participé deux membres de la direction et deux travailleurs de chaque usine, ainsi qu'un système d'assistance sur site reposant sur un minimum de quatre visites.
<b>Programme de renforcement des relations professionnelles en Afrique de l'Est (SLAREA)</b> Kenya, Ouganda, République-Unie de Tanzanie (2002-2006)	Exercice de la liberté d'association, grâce à l'application des conventions n <sup>os</sup> 87 et 98 de l'OIT.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Large diffusion des nouvelles législations du travail en conformité avec les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98.</li> <li>2. Les gouvernements de l'Afrique de l'Est exercent leurs fonctions de prévention et de règlement des différends du travail avec plus d'efficacité.</li> <li>3. Les organisations de travailleurs sont en mesure de s'organiser et d'entreprendre des négociations collectives.</li> <li>4. Les organisations d'employeurs exercent leurs fonctions de gestion des ressources humaines, de règlement des conflits et de négociation collective avec plus d'efficacité.</li> </ol>

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<p>Augmentation de 28 pour cent des niveaux de l'emploi, augmentation du taux de syndicalisation de 25-30 à 43 pour cent depuis le début du projet, amélioration des conditions de travail dans l'industrie du vêtement.</p>	<p>Le personnel est en majorité cambodgien. Les plans de financement actuels visent à faire en sorte que le projet s'autofinance à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. L'engagement des partenaires sociaux, des acheteurs et des consommateurs est pour cela nécessaire.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis, Agence des Etats-Unis pour le développement international, Agence française de développement (AFD), gouvernement cambodgien, Association des fabricants de vêtements du Cambodge (GMAC), acheteurs internationaux</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création d'une équipe chargée de l'amélioration dans chacune des usines.</li> <li>2. Réduction des défauts de production en fin de chaîne de 67 pour cent en moyenne.</li> <li>3. Meilleure prise de conscience à tous les niveaux de l'entreprise des notions de qualité et de productivité.</li> <li>4. Amélioration de la sécurité et des conditions de travail en général, y compris augmentation des salaires, atteignant 25 pour cent dans certaines usines.</li> </ol>	<p>Dans la seconde phase du programme, en 2006, le nombre des usines participant au projet a doublé, et la participation d'entreprises multinationales pourrait entraîner une extension du programme à leur vaste réseau de fournisseurs tant au Viet Nam que dans les autres pays de la région. Le mécanisme de cofinancement rend le programme moins tributaire de l'aide internationale et le rapproche de l'autosuffisance.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis</p>
<p>Ouganda: Remise en activité des conseils consultatifs tripartites du travail et de l'Institut ougandais de la gestion; nouvelle législation du travail adoptée en 2006; ratification de la convention n° 87 en 2005.</p> <p>Kenya: Remise en activité des conseils consultatifs tripartites du travail et du Collège Tom Mboya.</p> <p>République-Unie de Tanzanie (continent): Remise en activité des conseils consultatifs tripartites du travail et du Collège du Congrès tanzanien des syndicats (TUCTA) et de l'Institut du travail social; nouvelle législation du travail adoptée en 2004.</p> <p>République-Unie de Tanzanie (Zanzibar): Nouvelle législation du travail adoptée en 2005.</p> <p>Création de prix récompensant le meilleur employeur et le meilleur syndicat de l'année.</p>	<p>Le programme SLAREA a produit des résultats durables (conventions de l'OIT ratifiées, révision des législations nationales du travail et de divers textes pertinents), des résultats susceptibles de contribuer à la durabilité des tâches accomplies (matériel de formation, manuels, formateurs) ainsi que des résultats dont la durabilité est incertaine (paix sociale et initiatives travailleurs-direction). Le programme SLAREA n'est donc que partiellement parvenu à inscrire ses réalisations dans la durée.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 5 044 963 dollars</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<b>Renforcement des relations professionnelles/renforcement des capacités des travailleurs au Maroc (2002-2008)</b>	Amélioration des relations professionnelles au Maroc, notamment dans des régions cibles.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Amélioration de la performance des inspecteurs du travail pour ce qui est de garantir le respect du Code du travail.</li> <li>2. Renforcement des capacités des partenaires tripartites concernant les comités travailleurs-direction, la négociation collective et la prévention et le règlement des différends.</li> </ol>
<b>Promotion des principes et droits fondamentaux au travail en Ukraine (2001-2005)</b>	Respect des principes et droits fondamentaux au travail.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Assistance fournie pour la réforme de la législation du travail.</li> <li>2. Systèmes d'inspection du travail plus efficaces et plus efficaces.</li> <li>3. Amélioration de la pratique en matière de liberté d'association et de négociation collective.</li> </ol>
<b>Consolidation des fondements juridiques et institutionnels du dialogue social en Ukraine (2006-07)</b>	Poursuite des activités de coopération technique antérieures visant à promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail en renforçant les institutions et le tripartisme.	Collaborer avec les partenaires sociaux et les responsables gouvernementaux concernés pour consolider les résultats obtenus dans le cadre des projets antérieurs.

## ANNEXE VII

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En 2005, un programme de 37 activités a été conçu et mis en œuvre pour former les partenaires tripartites des projets au nouveau Code du travail et créer un réseau de formateurs.</li> <li>2. 536 délégués travailleurs et représentants syndicaux ont été formés aux principales dispositions du Code du travail dans le cadre de 23 ateliers organisés par le réseau de formateurs RFS.</li> <li>3. Modernisation des centres régionaux de l'emploi (mobilier et matériel).</li> <li>4. Soixante jeunes dirigeants syndicaux du secteur privé ont été formés à la communication, au dialogue social et à la négociation collective et ils ont bénéficié d'un programme de formation mixte visant à faciliter la mise en œuvre des comités d'entreprise prévus suite à la réforme de la législation du travail en 2004.</li> <li>5. 280 inspecteurs du travail ont participé à 18 ateliers régionaux sur les méthodes d'inspection du travail.</li> </ol>	<p>D'un point de vue général, l'impact devrait être durable. La durabilité à court terme dépend de l'engagement du gouvernement à aller de l'avant en ce qui concerne la formation et l'institutionnalisation des nouvelles procédures d'inspection et de conciliation. La durabilité à long terme requiert une coopération sociale tripartite afin d'institutionnaliser les changements.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 2 972 432 dollars</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboration d'un nouveau Code du travail.</li> <li>2. Préparation d'un nouveau texte de loi sur les conventions collectives.</li> <li>3. Elaboration de projets de loi sur les organisations d'employeurs et le partenariat social.</li> <li>4. Ratification de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et de la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.</li> <li>5. Elaboration de modèles de conventions collectives.</li> <li>6. Institutionnalisation du tripartisme.</li> <li>7. Elaboration d'un système d'inspection du travail informatisé – matériel et formation ont été fournis.</li> <li>8. Création de guichets d'information et de conseil au sein des inspections régionales du travail pour informer les employeurs et les travailleurs de leurs droits et de leurs obligations en vertu de la législation nationale du travail.</li> <li>9. 62 séminaires organisés auxquels ont participé plus de 3 300 personnes.</li> </ol>	<p>Renforcement des capacités: renforcement des capacités des syndicats et des organisations d'employeurs à reproduire les résultats des projets. Formation: un certain nombre de formateurs ont été formés dans le cadre du projet à retransmettre les connaissances acquises à un groupe d'acteurs plus vaste.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 2 300 141 dollars</p>
<p>Onze activités ont été organisées: séminaires, tables rondes et consultations qui ont concerné plus de 1 000 participants. Le projet a apporté son aide à l'organisation de sept autres activités du BIT en Ukraine. Dix publications ont été produites sur le thème de la législation internationale du travail et du dialogue social (2 500 exemplaires imprimés au total).</p>	<p>Il est trop tôt pour évaluer la durabilité des effets du projet.</p>	<p>Allemagne: 660 000 euros</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<p><b>Promouvoir des relations professionnelles saines et renforcer les capacités des partenaires sociaux au Viet Nam (2002-2006)</b></p>	<p>Améliorer la coopération entre les travailleurs et les employeurs dans des entreprises cibles.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Création d'institutions et renforcement et capacités des partenaires sociaux pour promouvoir la coopération.</li> <li>2. Mise en œuvre d'un plan de coopération sur le lieu de travail et de prévention des différends dans certaines entreprises de certaines provinces.</li> <li>3. Elaboration d'un cadre cohérent de relations professionnelles.</li> </ol>
<p><b>Projet d'amélioration des systèmes de travail en Afrique australe (ILSSA) (Botswana, Lesotho, Malawi, Namibie, Swaziland) (2004-2008)</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meilleur respect des législations nationales du travail.</li> <li>2. Meilleures relations employeurs/ travailleurs.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mieux faire connaître aux travailleurs et aux employeurs leurs droits et leurs obligations ainsi que les services offerts en vertu de la législation nationale du travail.</li> <li>2. Utilisation plus efficace du système d'inspection du travail.</li> <li>3. Utilisation accrue des systèmes de prévention et de règlement des différends.</li> </ol>



## ANNEXE VII

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Révision de la législation sur le droit de grève.</li> <li>2. Création de centres de services consultatifs en relations professionnelles dans sept provinces.</li> <li>3. Fourniture d'outils analytiques pour aider les bénéficiaires à comprendre les changements qui interviennent sur le marché du travail.</li> <li>4. Cinquante formateurs venant de sept provinces ont reçu une formation de base en relations professionnelles pour à leur tour transmettre leurs connaissances aux dirigeants de syndicats et d'entreprises.</li> <li>5. Comités travailleurs/employeurs dans 70 entreprises cibles.</li> <li>6. Mise à jour de conventions collectives dans près de 70 pour cent des entreprises cibles.</li> <li>7. Le pourcentage des entreprises cibles du projet où opèrent des comités travailleurs/employeurs et des conseils de conciliation a augmenté (respectivement de 59 à 80 pour cent et de 59 à 72 pour cent). Ces entreprises ont également enregistré une réduction du nombre de grèves de l'ordre de 80 pour cent.</li> </ol>	<p>Les partenaires sociaux locaux ont été formés de façon à pouvoir transmettre leurs connaissances aux représentants syndicaux et aux directeurs d'entreprises pour promouvoir un changement durable. Les structures, les pratiques et les concepts établis sont pris en compte par les partenaires sociaux qui sont de plus en plus enclins à financer des activités ou à rémunérer des services. La formation est actuellement étendue à d'autres entreprises que les 70 entreprises cibles, avec l'appui financier du gouvernement.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 1 667 494 dollars</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Audits des ministères du Travail au Botswana, au Lesotho, en Namibie et au Swaziland.</li> <li>2. Réforme de la législation du travail en Zambie.</li> <li>3. Evaluation du tribunal du travail et de l'office du commissaire au travail au Botswana.</li> <li>4. Révision du Code du travail du Lesotho.</li> <li>5. Révision de la législation du travail au Malawi.</li> <li>6. Révision de la loi sur les entreprises en Zambie.</li> <li>7. Elaboration d'un plan stratégique de la Fédération des employeurs de Zambie.</li> <li>8. Examen du tribunal professionnel du Swaziland.</li> <li>9. Elaboration d'un système électronique de conservation des données relatives à l'inspection du travail au Botswana, au Lesotho, en Namibie et au Swaziland.</li> <li>10. Elaboration, au Botswana, de dispositions législatives régissant la négociation collective dans le secteur public ainsi que d'un projet de statuts d'un conseil de la négociation pour le secteur public.</li> <li>11. Elaboration, au Lesotho, d'une politique d'inspection du travail, de directives en la matière, de formulaires d'inspection et d'un code de conduite.</li> </ol>	<p>Les perspectives de durabilité sont mitigées. Des progrès ont été accomplis pour ce qui est du recours à des consultants nationaux plutôt qu'à des experts internationaux. Des formateurs qualifiés ont dispensé des formations et tant les organisations d'employeurs que de travailleurs utilisent constamment des informations et des matériels obtenus au cours de la formation de l'ILSSA. Cependant, l'ampleur et l'importance des lacunes en termes de capacité dans la sous-région pourraient nuire à la durabilité des effets bénéfiques du projet.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 4 048 325 dollars</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<p><b>Renforcement du dialogue social et du tripartisme en Europe du Sud-Est (2003-2006)</b> (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, ex-République yougoslave de Macédoine, République de Moldova, Roumanie, Serbie-et-Monténégro)</p>	<p>Meilleur respect des principes de la liberté d'association et de la négociation collective. Promotion du dialogue social.</p>	<p>Renforcement des capacités de l'administration du travail et des organisations d'employeurs et de travailleurs en matière de dialogue social et de mise en œuvre de la législation du travail. Promotion de la ratification des conventions n<sup>os</sup> 144 et 150.</p>
<p><b>Promotion et réalisation des principes et droits fondamentaux au travail dans la police nationale indonésienne (2003-2005)</b></p>	<p>Appeler l'attention des officiers de police sur les principes et droits fondamentaux au travail. S'assurer que la police nationale indonésienne comprenne et ait les moyens institutionnels d'exercer de manière responsable ses fonctions de maintien de l'ordre en cas de conflits sociaux.</p>	<p>Des officiers de police ont été formés, lesquels ont à leur tour formé des policiers dans neuf provinces. La formation s'est déroulée sous forme de jeux de rôle, d'études de cas, de simulations et de discussions sur une période de trois jours. On a également sensibilisé les policiers et les partenaires sociaux par le biais de matériels promotionnels et de directives.</p>
<p><b>Principes et droits fondamentaux au travail, Conférence interaméricaine des ministres du Travail de l'Organisation des Etats américains (OEA) (Argentine, Antigua-et-Barbuda, Bahamas, Barbade, Belize, Bolivie, Brésil, Canada, Chili, Colombie, Costa Rica, République dominicaine, Dominique, El Salvador, Equateur, Etats-Unis, Grenade, Guatemala, Guyana, Honduras, Haïti, Jamaïque, Mexique, Nicaragua, Panama, Paraguay, Pérou, Saint-Kitts-et-Nevis, Sainte-Lucie, Saint-Vincent-et-les Grenadines, Suriname, Trinité-et-Tobago, Uruguay, République bolivarienne du Venezuela) (2001-2007)</b></p>	<p>Le taux de ratification des huit conventions fondamentales de l'OIT est élevé dans les Amériques, mais l'application de ces instruments n'est pas toujours garantie. Il est donc nécessaire d'apporter une aide supplémentaire à cette fin.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Créer des conditions propices à un développement socio-économique durable et respectueux des principes et droits fondamentaux au travail.</li> <li>2. Réaliser des études qui démontrent l'intérêt majeur que présentent ces droits pour les objectifs de développement de la région. Compte tenu des plans d'action et structures adoptés par la Conférence des ministres du Travail.</li> <li>3. Entreprendre des activités de formation pour renforcer la capacité des ministères du travail à mettre en œuvre de façon effective la législation du travail et les normes du travail auxquelles se réfère la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que leurs capacités dans d'autres domaines de l'administration du travail.</li> </ol>

## ANNEXE VII

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<p>Bulgarie: Révision de la loi sur les conflits collectifs du travail, qui supprime certaines restrictions à l'exercice du droit de grève (2006); l'Institut national de médiation et d'arbitrage est désormais opérationnel.</p> <p>République de Moldova: La loi sur la Commission tripartite de consultation et de négociation collective a été amendée et la nouvelle commission est en place.</p> <p>Ex-République yougoslave de Macédoine: La loi sur les relations professionnelles a été amendée en 2005 et la Confédération des employeurs a été enregistrée comme association indépendante d'employeurs.</p> <p>Monténégro: Amendement à la législation du travail (2004) aboutissant à l'enregistrement de l'Union des employeurs du Monténégro.</p> <p>Croatie: définition de la représentativité syndicale; renforcement des capacités des partenaires sociaux en matière de négociation collective en 2006.</p> <p>Roumanie: formation des juges concernant les conventions n<sup>os</sup> 87 et 98; réforme d'une partie de la loi sur le dialogue social.</p> <p>Bosnie-Herzégovine: ratification de la convention n<sup>o</sup> 150.</p>	<p>Le renforcement des institutions de dialogue social contribuera à inscrire les résultats dans la durée car il encourage un processus constant de discussion tripartite sur les choix socio-économiques nécessaires à la transition.</p>	<p>Belgique, France, Italie: 1 070 000 dollars</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboration de directives sur la conduite à tenir par la police nationale indonésienne pour le maintien de l'ordre en cas de conflits sociaux.</li> <li>2. Accord entre la police nationale et les partenaires sociaux pour instaurer des relations professionnelles harmonieuses et productives en Indonésie grâce à l'application de directives destinées à la police.</li> <li>3. 25 000 exemplaires des directives ont été distribués aux fonctionnaires des unités de police concernées.</li> <li>4. 1 000 exemplaires des directives ont été distribués aux partenaires sociaux.</li> <li>5. Trente officiers de police ont été formés pour être à leur tour des formateurs sur la question des conflits sociaux.</li> <li>6. Ils ont ensuite formé 739 policiers et 85 partenaires sociaux.</li> <li>7. Publication d'un manuel de formation sur les droits fondamentaux au travail et le rôle de la police dans les conflits sociaux.</li> </ol>	<p>Bien qu'un certain nombre de policiers aient été formés, il faudra, pour que les résultats soient durables, poursuivre la formation à intervalles réguliers pour s'assurer que les directives sont appliquées et mises en œuvre. Pour atteindre cet objectif, une aide supplémentaire sous forme de ressources financières et humaines pourrait être nécessaire.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 500 000 dollars</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analyse de l'application des législations du travail dans le cadre de l'intégration sous-régionale.</li> <li>2. Mise en œuvre d'une base de données d'assistance technique visant à promouvoir une meilleure collaboration entre donateurs et gouvernements bénéficiaires.</li> <li>3. Réalisation de diagnostics dans l'administration du travail des pays suivants: Equateur, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Pérou, Sainte-Lucie, Trinité-et-Tobago, et élaboration de plans d'action.</li> <li>4. Diffusion de guides d'orientation: par exemple, en 2006, un guide de l'administration du travail a été publié au Suriname.</li> <li>5. Activités de coopération horizontale entre gouvernements.</li> <li>6. Assistance à la mise en œuvre de plans d'action pour l'administration du travail dans les pays suivants: Equateur, Honduras, Jamaïque, Nicaragua et Pérou.</li> </ol>	<p>L'impact du projet sera durable si les groupes de travail, les ministères du travail ou d'autres instances ou dispositifs de la sous-région continuent à promouvoir et à mettre en œuvre les recommandations faites pendant la période d'exécution du projet. Le projet pourrait avoir des effets à plus long terme si des projets de coopération technique sont lancés.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 1 299 810 dollars</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<b>Amélioration des relations professionnelles et promotion de l'égalité économique des femmes en Colombie (2002-2005)</b>	Amélioration des relations de travail entre partenaires sociaux.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usage accru des normes fondamentales du travail pour améliorer les relations professionnelles.</li> <li>2. Meilleure capacité des partenaires sociaux à mettre en place des relations professionnelles saines, à entamer des négociations collectives et à coopérer.</li> <li>3. Amélioration des systèmes et des procédures de règlement des conflits du travail dans certaines régions et certains secteurs.</li> </ol>
<b>Projets d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (PAMODEC I) (2000-2006) (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger, Sénégal, Togo)</b>	Amélioration de la mise en œuvre des conventions fondamentales ratifiées.	Mise en conformité de la législation avec les conventions fondamentales. Meilleure compréhension par les partenaires sociaux, les juges, les inspecteurs du travail et la population en général des conventions et de la législation.
<b>Projets d'appui à la mise en œuvre de la Déclaration (PAMODEC II) (2006-2009) (mêmes pays que pour PAMODEC I et en sus: Cameroun, République centrafricaine, Congo, Côte d'Ivoire, Gabon, Guinée, Guinée-Bissau, Guinée équatoriale, Madagascar, Mauritanie et Tchad)</b>	Idem que pour PAMODEC I.	Mêmes objectifs que pour PAMODEC I: prêter davantage d'attention à la liberté d'association et à la négociation collective ainsi qu'à la discrimination.
<b>Projet de promotion des principes et droits fondamentaux au travail et du dialogue social à Bahreïn et à Oman (2006-2008)</b>	Mise en conformité de la législation du travail avec les normes internationales du travail.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborer des cadres législatif et administratif qui tiennent compte des principes et droits fondamentaux au travail.</li> <li>2. S'assurer que les ministères du travail de Bahreïn et d'Oman ont une meilleure compréhension des normes fondamentales du travail et davantage les moyens institutionnels de jouer un rôle dans l'adaptation, la mise en œuvre et le suivi de ces normes.</li> <li>3. S'assurer que les organisations d'employeurs et les syndicats ont une meilleure compréhension des concepts et la capacité institutionnelle de représenter leurs mandants et de défendre leurs intérêts.</li> <li>4. Renforcer le tripartisme et le dialogue social.</li> </ol>

## ANNEXE VII

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboration de programmes de formation aux nouvelles techniques de négociation et de règlement des conflits.</li> <li>2. Elaboration d'un système d'enregistrement des conventions collectives au niveau national.</li> <li>3. Intégration dans le programme des études de droit d'un manuel sur les principes et droits fondamentaux au travail.</li> <li>4. Elaboration d'une méthode de formation en gestion d'entreprise destinée à promouvoir la condition féminine (PROFEM).</li> <li>5. Les études de cas colombiennes sur le thème des relations professionnelles ont été largement diffusées et ont eu un impact considérable. Plus de 2 500 exemplaires ont été distribués.</li> </ol>	<p>L'impact du projet devrait être durable car les groupes et les institutions qui ont été formés prévoient de poursuivre les activités de formation avec leurs ressources propres. En revanche, la durée de l'impact dans le domaine du dialogue social est plus incertaine.</p>	<p>2 000 000 dollars</p>
<p>Burkina Faso: Adoption d'un nouveau Code du travail. Sénégal: Adoption de conventions collectives dans plusieurs secteurs. Niger: Un projet de révision de la législation du travail a été élaboré de même qu'un décret préliminaire pour l'application du Code du travail. Elaboration de critères pour la représentativité des syndicats; formation de 4 800 personnes dans le cadre de 160 séminaires; diffusion de 27 débats télévisés sur le thème des principes et droits fondamentaux au travail.</p>	<p>La pérennité des résultats obtenus dans le cadre de PAMODEC I peut être assurée grâce aux réseaux créés par les coordonnateurs des projets dans différents pays. Toutefois, elle ne saurait être assurée sans constance de la volonté politique. Le succès du projet a suscité d'autres demandes de coopération technique qui ont débouché sur PAMODEC II.</p>	<p>France: 3 040 000 dollars</p>
<p>PAMODEC II ayant été lancé en 2007, il est trop tôt pour en évaluer les résultats.</p>	<p>Il est trop tôt pour évaluer la durabilité de l'impact.</p>	<p>France: 5 000 000 dollars</p>
<p>Oman: Un programme détaillé de formation de 100 nouveaux inspecteurs du travail a été mis en œuvre à Oman. Une aide est offerte aux travailleurs pour passer du comité d'entreprise au syndicat (élaboration des statuts du règlement intérieur, etc.). Bahreïn: Le rapport consultatif technique présenté à la Chambre de commerce et d'industrie de Bahreïn comporte une évaluation de la performance et des capacités de cet organisme en tant que partenaire social, des recommandations d'amélioration et les éléments d'une stratégie définissant le rôle socio-économique des partenaires sociaux et soulignant leur contribution aux réformes du marché du travail. Bahreïn a également adopté une nouvelle législation, qui autorise la création d'une fédération générale des syndicats. Des parlementaires ont également bénéficié d'une formation à la liberté d'association, notamment dans le secteur public.</p>	<p>Il est trop tôt pour évaluer la durabilité du projet.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 300 000 dollars</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<p><b>Renforcement des capacités des partenaires sociaux pour promouvoir le dialogue social en Jordanie (Phase I: 2002-2006)</b> Un nouveau projet de trois ans a démarré en septembre 2007 pour prendre le relais du projet précédent</p>	<p>Améliorer les relations professionnelles en renforçant les capacités des partenaires sociaux à différents niveaux et en révisant la législation du travail.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Renforcement du cadre des relations de travail.</li> <li>2. Promotion d'un cadre juridique approprié.</li> <li>3. Mise en place d'un mécanisme de dialogue social viable et efficace.</li> <li>4. Renforcement de la négociation collective aux niveaux des pays, des secteurs et des entreprises.</li> </ol>
<p><b>Amélioration des relations professionnelles et des conditions de travail dans l'industrie vestimentaire au Bangladesh, grâce au renforcement des partenariats (mars 2002-juin 2005)</b></p>	<p>Améliorer la productivité en appliquant les dispositions pertinentes de la législation du travail et les meilleures pratiques au niveau international dans l'industrie vestimentaire du Bangladesh.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Renforcement des capacités de l'Association des fabricants et exportateurs de vêtements du Bangladesh (BGMEA) à promouvoir des améliorations.</li> <li>● Activités de formation visant à promouvoir la législation nationale et les meilleures pratiques au niveau international et à assurer le suivi de leur application.</li> <li>● Formation des dirigeants d'entreprise et des travailleurs aux questions pertinentes.</li> <li>● Mise en place d'un système de contrôle visant à mesurer les progrès accomplis dans un nombre représentatif d'usines.</li> <li>● Démontrer l'existence d'un lien de cause à effet entre l'amélioration des relations professionnelles et des conditions de travail, d'une part, et l'augmentation de la productivité, d'autre part.</li> </ul>
<p><b>Sensibiliser la population et appuyer la mise en œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail</b></p>	<p>Sensibiliser la population à la nouvelle législation du travail et aider le gouvernement, les travailleurs et les employeurs à mieux comprendre les enjeux de cette nouvelle législation.</p>	<p>Le projet de sensibilisation a travaillé avec un certain nombre de médias internationaux pour toucher une audience maximale. Les médias partenaires au niveau international sont notamment BBC World, BBC World Service (programmes radiophoniques), Service de la BBC au Bengale, Service de la BBC au Brésil, Service de la BBC en Indonésie, BBC Mundo (en espagnol), BBC pour le Monde arabe, BBC pour les Caraïbes, CNN. Ont également collaboré au projet 170 autres médias, et des programmes radiophoniques et télévisuels ont été diffusés sur le thème de la Déclaration et des activités du projet dans 68 pays.</p>



Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<p>Projet de texte résultant d'une révision de la législation du travail, dont devrait prochainement être saisi le Parlement.</p> <p>Le règlement d'un comité consultatif du travail tripartite a été élaboré et l'accord instituant le comité a été conclu en mai 2007.</p> <p>Renforcement des capacités du Département de l'administration et de l'inspection du travail et création d'un centre de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Formation d'experts nationaux.</li> <li>● La création d'une salle de formation bien dotée devrait asseoir tant la réputation que le caractère durable des d'activités.</li> <li>● La création d'une commission nationale devrait assurer la viabilité de certaines actions centrales du projet.</li> </ul>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 1 387 240 dollars</p> <p>Nouveau projet financé par l'Espagne: 1 000 000 euros</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 400 représentants de la direction d'usines ont reçu une formation sur le thème des relations professionnelles et des conditions de travail.</li> <li>2. Le projet a aussi permis la formation de plus de 72 000 ouvriers grâce à des méthodes aussi variées que des sessions classiques de formation en salle, le recours à des posters, des vidéos, au théâtre de rue et à la radiodiffusion pendant les heures de travail.</li> <li>3. Le projet a permis des améliorations propres à chaque usine en mettant en évidence les points à améliorer, en élaborant un plan d'action pour chacun des points, et en conseillant le personnel de direction sur les moyens d'y parvenir. Dans l'ensemble, le projet a permis d'apporter 2 400 améliorations globales et près de 1 400 améliorations partielles dans 302 usines.</li> </ol>	<p>Dans l'ensemble, la viabilité des résultats du projet est incertaine. Le gouvernement du Bangladesh, la BGMEA et les acheteurs sortent gagnants de la mise en place du projet au Bangladesh. Toutefois, la poursuite de l'aide internationale est nécessaire pour perpétuer les résultats à court terme. Pour les résultats à long terme, il faudrait probablement obtenir un plus grand engagement de la part des syndicats locaux et des acheteurs internationaux.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 1 505 756 dollars</p>
<p>Ouganda: Des matériels promotionnels ont été élaborés: 4 000 posters, 1 000 T-shirts, 600 exemplaires de questions et réponses sur la nouvelle législation du travail, 600 exemplaires de la nouvelle législation du travail, 800 fiches de renseignements sur la législation du travail. Des brochures contenant le texte des lois sur l'emploi et la sécurité et la santé au travail ont été établies.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Dix-sept ateliers ont été organisés dans 16 districts et ont réuni 539 participants au total.</li> <li>● Des débats radiophoniques ont été organisés.</li> <li>● Deux émissions ont été diffusées, en mars et en août 2006.</li> </ul> <p>Brésil: Des programmes radiophoniques ont été distribués à plus de 1 300 stations communautaires et 36 journalistes ont reçu une formation sur les questions relatives à la Déclaration.</p> <p>Indonésie: 300 journalistes ont reçu une formation pour comprendre les questions du monde du travail et 16 communiqués de presse sous forme de vidéos ont été produits.</p>	<p>La sensibilisation ne doit pas être une activité occasionnelle; elle doit s'inscrire dans la durée. Le travail entamé par le BIT n'est qu'une campagne initiale qui doit être poursuivie par les organismes responsables de l'application de la législation du travail de chacun des pays. Tous les partenaires sociaux doivent contribuer à sensibiliser leurs membres. L'application de la législation du travail requiert l'appui et la coopération de tous les partenaires.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 6 000 000 dollars</p>

Projets/régions	Objet	Actions
<p><b>Programme de promotion de la coopération employeurs-travailleurs (PROMALCO) dans les Caraïbes (2001-2006)</b></p>	<p>Promouvoir la coopération employeurs-travailleurs, une politique du travail proactive, de meilleures relations professionnelles, un marché du travail plus efficace et les normes du travail recommandées.</p>	<p>Consolider les bases du dialogue social et de la confiance pour renforcer les capacités des partenaires sociaux ainsi que l'établissement de réseaux entre partenaires sociaux de différents pays.</p>
<p><b>Renforcement et amélioration des relations professionnelles au Timor-Leste (SIMPLAR) (2001-2006)</b></p>	<p>Contribuer au progrès socio-économique du Timor-Leste par la création et la mise en service d'un système de relations professionnelles efficace.</p>	<p>Renforcer les capacités des organisations d'employeurs et des syndicats et contribuer à l'élaboration du Conseil des relations professionnelles et du Conseil du salaire minimum. Apporter une aide à la création d'un système d'arbitrage et de règlement des différends.</p>
<p><b>Programme de promotion de la démocratie par le biais des principes et droits fondamentaux au travail et du tripartisme. Projet relatif à la Déclaration, Nigéria (NIDEC) (2000-2005)</b></p>	<p>Promouvoir l'application des principes et droits fondamentaux au travail par le biais de mécanismes visant à garantir les droits fondamentaux des travailleurs et à améliorer les conditions de travail.</p>	<p>Réforme de la législation du travail en vigueur et renforcement des capacités des acteurs locaux en vue d'adopter une approche tripartite du règlement des problèmes sociaux par le biais du dialogue social.</p>

## ANNEXE VII

Exemples d'impacts	Durabilité	Financement
<p>Formation: 2 500 personnes ont reçu une formation sur les questions de productivité. Plus de 100 présidents directeurs généraux, des directeurs des ressources humaines et 100 syndicalistes ont bénéficié d'une formation dans le domaine des relations employeurs-travailleurs.</p> <p>Action des entreprises: Par exemple, la société Trinidad Cement a intégré les principes du programme PROMALCO dans ses activités quotidiennes. Le Réseau de communication des Caraïbes a officiellement approuvé les principes du PROMALCO. Un outil de référence pour les entreprises a été élaboré.</p> <p>Diffusion d'informations: Un CD-Rom interactif contenant tous les produits de PROMALCO a été élaboré. Plus de 2 500 exemplaires du CD-Rom ont été distribués aux mandants.</p>	<p>Il n'y a pas eu de création de groupes de travail au niveau local dans la plupart des pays. Toutefois, la participation directe des partenaires sociaux améliorera leur capacité à poursuivre les activités du projet lorsque le BIT se retirera.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 3 852 096 dollars</p>
<p>Conseils du travail: Trois conseils du travail tripartites – Conseil national du travail, Conseil des relations professionnelles et Conseil du salaire minimum – ont été constitués en 2005.</p> <p>Législation: SIMPLAR a apporté une contribution importante à au moins huit initiatives dans le domaine législatif, notamment la révision du Code du travail.</p> <p>Renforcement des capacités: Renforcement des capacités des inspecteurs du travail et des agents chargés du règlement des différends.</p>	<p>Objectifs partiellement réalisés. Les programmes de renforcement des capacités à l'issue d'un conflit devraient relever d'engagements et de stratégies s'inscrivant dans la durée.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 756 170 dollars</p>
<p>Réforme de la législation du travail: Les dispositions de la nouvelle législation du travail devraient permettre d'inscrire dans la durée les résultats des activités relatives aux négociations des partenaires sociaux, aux normes du travail, à la sécurité et à la santé au travail, et aux indemnités des travailleurs.</p> <p>Renforcement des capacités: Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, notamment création de sites Web et amélioration de la communication entre membres.</p>	<p>Le projet n'a pas abouti à l'élaboration ni à la mise en œuvre d'un plan officiel visant à pérenniser l'impact du projet, mais la révision de la législation du travail réalisée dans le cadre du projet devrait avoir des effets durables.</p>	<p>Ministère du Travail des Etats-Unis: 1 779 428 dollars</p>