



SIXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Réunion des travailleurs sur le 60<sup>e</sup> anniversaire  
de la convention n° 98 – Le droit d'organisation  
et de négociation collective au XXI<sup>e</sup> siècle  
(Genève, 12-15 octobre 2009)**

1. Le Colloque international intitulé: «Célébration du 60<sup>e</sup> anniversaire de la convention n° 98 – Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI<sup>e</sup> siècle» s'est tenu à Genève du 12 au 15 octobre 2009. Il a été suivi par plus de 120 personnes.
2. L'ordre du jour de la réunion tel qu'approuvé par le Conseil d'administration à sa 304<sup>e</sup> session (mars 2009) était le suivant <sup>1</sup>:
  - examiner les tendances récentes et les faits nouveaux dans le domaine de la négociation collective et de la protection du droit d'organisation;
  - étudier les liens entre la négociation collective et les objectifs socio-économiques associés au concept de travail décent;
  - recenser les politiques et les stratégies susceptibles de renforcer la capacité des syndicats de s'organiser et de négocier collectivement;
  - recenser les moyens de parvenir à une application universelle des droits d'organisation et de négociation collective.
3. Le colloque a été ouvert par M. Dan Cunniah, directeur du Bureau des activités pour les travailleurs, et a été dès le départ vigoureusement appuyé par le Directeur général, M. Juan Somavia, et le Vice-président travailleur du Conseil d'administration, M. Roy Trotman, qui a abordé le rôle de la négociation collective en lien avec la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi.
4. Les diverses sessions (voir annexe I) ont eu pour objectif de maximiser les échanges de points de vue entre les fonctionnaires du BIT, dont deux directeurs exécutifs: Kari Tapiola et Georges Dragnich et les représentants des milieux universitaires, des syndicats et du monde des affaires.

<sup>1</sup> Document GB.304/PV, paragr. 300.

5. A la fin de chaque session, des fonctionnaires du BIT ont fait la synthèse des principaux points et préparé le premier projet de conclusions (annexe II) qui servira de plan de travail de base pour le Bureau des activités pour les travailleurs en 2010-11 et de directives pour d'autres unités du BIT sur les mesures appelées par la question de la négociation collective.
6. Les principales interventions faites au colloque et ses conclusions ont été traduites en français et en espagnol, et publiées dans une brochure contenant un CD-ROM où l'on trouvera des informations de base ainsi que tous les exposés présentés dans les langues originales. Les documents peuvent également être consultés sur le site Web<sup>2</sup> du BIT et être fournis aux membres de la commission sur demande. Les conclusions existent en arabe, en portugais, en russe et en thaï.

Genève, le 5 février 2010.

*Document soumis pour information.*

<sup>2</sup> [http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang--fr/docName--WCMS\\_113156/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang--fr/docName--WCMS_113156/index.htm)

# Annexe I

GB307-STM\_6 [2010-01-01-0127-02]-Fr.docx/3

## Colloque d'ACTRAV sur le droit d'organisation et de négociation collective



Organisation internationale du Travail



Genève, octobre 2009

Heure	Lundi 12	Mardi 13	Mercredi 14	Jeudi 15
09 h 00-10 h 30	Enregistrement (8 h 30-10 h 00) <b>10 h 00</b> Mots de bienvenue <b>D. Cunniah</b> Objectifs et méthodologie <b>A. Biondi</b>	Négociation collective et salaires dans un contexte de crise <b>M. Tomei/S. Lehndorff</b>	Problèmes et évolution de la négociation collective dans certains pays et régions <b>S. Hayter</b> <b>Exposés des participants</b>	Accords-cadres internationaux: difficultés et possibilités <b>M. Fichter</b> <b>J. Catterson/J. Khelif</b>
<b>Pause-café</b>				
11 h 00-13 h 00	Réflexions sur la convention n° 98 <b>M. Ackerman/U. Edström</b> Présidence: <b>K. Tapiola</b>	Modalités de négociation collective Négociation centralisée et modèles décentralisés <b>L. Baccaro</b> <b>M. Castellano/G. Sterkel</b>	Continuation <b>C.H. Lee/E. Webster</b> <b>Exposés des participants</b>	Internationalisation de la négociation collective <b>M. Keune</b> <b>S. Cotton – G. Heimann</b> <b>S. Burrow – B. Wilton</b>
<b>Déjeuner</b>				
14 h 30-16 h 00	De la convention n° 98 aux conventions n°s 151 et 154 <b>M. Ackerman/U. Edström</b> Présidence: <b>G. Dragnich</b>	Elargissement de la négociation collective au travail atypique <b>K. Curtis/J. Holdcroft</b>	Initiatives privées et négociation collective (partenaires ou adversaires?) <b>E. Sims/D. Miller</b>	Discussions sur les séances précédentes et conclusions <b>L. Trotman/R. Gonzalez/ACTRAV</b>
<b>Pause-café</b>				
16 h 30-18 h 00	Le Pacte mondial pour l'emploi et le rôle de la négociation collective <b>Amb. J. Somavia/Sir L. Trotman</b> <b>18.30 – réception (restaurant R2 Nord)</b>	Discussions et conclusions de la journée (à huis clos) ACTRAV et les participants	Discussions et conclusions de la journée (à huis clos) ACTRAV et les participants	Clôture

## Annexe II

### Conclusions

**Colloque d'ACTRAV «Célébration du 60<sup>e</sup> anniversaire de la convention n° 98 – Le droit d'organisation et de négociation collective au XXI<sup>e</sup> siècle»**  
(Genève, 12-15 octobre 2009)

#### Historique

La **Constitution de l'OIT** prévoit l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la reconnaissance effective du droit de négociation collective.

La **Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008**, prévoit notamment la disposition suivante:

[...] respecter, promouvoir et mettre en œuvre les principes et droits fondamentaux au travail, qui revêtent une importance particulière en tant que droits et conditions nécessaires à la pleine réalisation des objectifs stratégiques, en notant:

- que la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont particulièrement importantes pour permettre la réalisation de ces quatre objectifs stratégiques;
- que la violation des principes et droits fondamentaux au travail ne saurait être invoquée ni utilisée en tant qu'avantage comparatif légitime et que les normes du travail ne sauraient servir à des commerciales protectionnistes.

La **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail** dispose:

[...] l'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du 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 la négociation collective.

La **Déclaration de principes tripartite de l'OIT sur les entreprises multinationales et la politique sociale (Déclaration sur les entreprises multinationales)** précise que:

[...] lors des négociations, menées de bonne foi, avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser [...].

Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

**Le Pacte mondial pour l'emploi** affirme que:

[...] le respect des principes et droits fondamentaux au travail est primordial pour la dignité humaine. Il est aussi primordial pour la relance et le développement. Par conséquent, il faut faire mieux respecter la liberté d'association, le droit d'organisation et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, qui sont des mécanismes propices à un dialogue social constructif au moment où les tensions sociales s'accroissent à la fois dans le secteur informel et le secteur formel.

Eu égard au fait que l'OIT a, entre autres attributions, celle de faire valoir l'importance de la négociation collective, le colloque a centré le débat sur la meilleure façon d'aider l'Organisation à remplir son mandat constitutionnel et sur le rôle imparti aux syndicats dans la défense et le renforcement d'un droit aussi important pour les travailleurs.

En adhérant à l'OIT, tous ses Membres ont entériné ce principe: les relations professionnelles doivent se fonder – pour donner de bons résultats économiques et sociaux – sur la confiance et le respect mutuels, dont le premier ingrédient est la négociation collective. Mais ces relations sont complexes, car elles traduisent à la fois des intérêts communs et conflictuels. Au-delà de leur consonance proprement économique (quand on parle d'efficacité et de production), elles recèlent une forte dose de rivalité (quand il est question de pouvoir, de dignité et de respect). Cette complexité en fait un thème permanent de débats et de mouvements. A n'en point douter, gérer le changement est l'une des grandes vertus de la négociation collective.

Celle-ci aide à définir des règles de jeu équitables, évitant au débat de prendre l'allure d'une foire d'empoigne, et met le travailleur à l'abri de tout abus de pouvoir. La promotion de la négociation collective n'a pas pour seule motivation d'éveiller les consciences, c'est aussi une façon de concevoir des institutions et des règles efficaces: les gouvernements ont donc un rôle clé à jouer pour offrir aux partenaires sociaux un climat propice à cette négociation.

Les participants au colloque ont de ce fait décidé d'agir par le canal de leurs organisations respectives, de leur expression internationale commune, d'ACTRAV et du BIT dans son ensemble pour conforter leur action dans les domaines suivants.

## 1. Le droit de négociation collective

- a) Le plein respect du droit d'organisation et de négociation collective – y compris le droit de grève et à une protection contre la discrimination antisyndicale – est la condition préalable à l'instauration d'un climat démocratique dans l'entreprise et dans la société.
- b) La liberté syndicale et la négociation collective ont été reconnues comme des droits par la Déclaration sur la justice sociale (2008). Elles sont aussi la condition préalable à la réalisation des quatre objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent.
- c) La capacité des syndicats à négocier collectivement est un élément déterminant pour améliorer les conditions de travail et résoudre les conflits. Elle favorise également la justice sociale, le travail décent, le développement économique et la stabilité de nos sociétés.

- d) La ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT (n<sup>os</sup> 87, 98, 94, 144, 135, 151, 154 et 158) s'imposent, de même que la promotion des recommandations, qui les accompagnent, et qui renforcent la représentation des travailleurs et la négociation collective.
- e) Le plein respect et l'application des droits des travailleurs exigent une structure efficace de gestion, de contrôle et d'arbitrage (administration, inspection et justice du travail).
- f) Des syndicats forts, représentatifs, indépendants et démocratiques et des organisations patronales respectueuses de la négociation collective sont à même de concevoir des mécanismes efficaces de relations professionnelles et d'imposer un caractère tripartite aux politiques et aux structures mises en place.
- g) Le libre accès des syndicats à toutes les données économiques et financières est un gage important de bonne foi dans toute négociation.
- h) Egalité des droits et non-discrimination (conventions n<sup>os</sup> 100, 111, 97 et 143) sont des dispositions importantes pour assurer à tous des conditions de travail équitables et éviter la dilution du principe de la négociation collective.

## 2. Les arguments économiques en faveur de la négociation collective

- a) La négociation collective est, aux niveaux national, sectoriel et interprofessionnel, l'élément clé d'une stratégie d'ensemble pour réduire les inégalités, augmenter le niveau des salaires et améliorer les conditions de vie et de travail.
- b) Le Pacte mondial pour l'emploi souligne bien que la négociation collective est essentielle pour répondre, de manière juste et efficace, à la crise actuelle.
- c) L'extension de la portée de la négociation collective est un élément indispensable pour parvenir à une sortie de crise soutenue par les salaires. Fixer statutairement ou négocier la rémunération minimum entre, pour une grosse part, dans cette démarche.
- d) Des services publics de qualité et un système général de sécurité sociale – assorti d'un socle de protection sociale – viennent compléter la négociation collective et sont d'autant mieux assurés que les syndicats sont puissants.
- e) Les marchés publics peuvent être l'occasion de promouvoir le travail décent, le respect des droits humains fondamentaux et les normes internationales du travail, et de renforcer la négociation collective, pour obtenir, à tout le moins, le maintien des niveaux de rémunération et des conditions de travail existantes.
- f) Le système financier est là pour servir les travailleurs et l'économie réelle. Les institutions financières, multilatérales et internationales notamment, devraient être incitées à se référer aux normes de l'OIT dans leurs pratiques de crédit.

## 3. L'emploi précaire et l'économie informelle

- a) Si de plus en plus de pays garantissent «de jure» les principaux droits au travail, de moins en moins de travailleurs peuvent en jouir, du fait même de la progression du travail précaire et de l'emploi informel.
- b) La dégradation des relations professionnelles a pour premier effet d'empêcher les travailleurs d'exercer leurs droits et explique sans doute la difficulté à étendre la

portée de la négociation collective. La résolution n° 198 montre la voie à suivre pour s'assurer qu'aucun salarié n'est privé de ses droits.

- c) L'emploi précaire ne répond à aucune nécessité économique. Il sert à déposséder les travailleurs de leurs droits, à entraver la négociation collective et à affaiblir les syndicats.
- d) Il est important d'introduire des accords collectifs dans tous les secteurs frappés par l'emploi précaire si l'on veut y améliorer les conditions de travail et bâtir un mouvement syndical fort et ouvert à tous.
- e) Les syndicats doivent se fixer l'action à entreprendre pour aplanir les difficultés juridiques et les obstacles pratiques, qui, pour les travailleurs du secteur informel, sont autant de freins – sinon d'interdits – à l'exercice de leur droit à la liberté syndicale et de négociation collective.

#### 4. Les relations professionnelles internationales

- a) La mondialisation commande d'internationaliser la négociation collective et les relations professionnelles. Les accords-cadres internationaux et mondiaux sont autant d'instruments utiles pour imprimer aux relations professionnelles un caractère universel. Ils s'inscrivent aussi dans une stratégie d'ensemble, propre à donner une plus large place au mouvement syndical et à la négociation au niveau national.
- b) Pour y parvenir, les syndicats doivent renforcer la solidarité internationale et susciter, entre autres, un fort courant de soutien.
- c) Les codes de conduite n'ont pas réussi à favoriser la liberté syndicale et la négociation collective.
- d) Les modèles de négociation collective internationale n'ont de réelle valeur que s'il existe une interaction entre la négociation engagée au niveau mondial et celle engagée au niveau national ou sectoriel.

#### 5. L'action syndicale

- a) L'efficacité des mesures prises face aux défis politiques dépend de la force de mobilisation et d'organisation des syndicats.
- b) La ratification des conventions passe essentiellement par un lobbying des syndicats au niveau national, soutenu par une action internationale.
- c) Les syndicats doivent faire plein usage des conventions et recommandations pour trouver des solutions aux conflits nationaux et assurer un meilleur suivi des recommandations formulées par les organes de contrôle de l'OIT.
- d) De nouvelles approches en matière d'organisation et de négociation collective doivent absolument être élaborées pour garder le contact avec les travailleurs précaires et ceux de l'économie informelle et les protéger.
- e) La négociation collective sectorielle et centralisée doit être renforcée si l'on veut élargir sa portée et son impact et assurer une redistribution plus équitable des biens et des revenus.
- f) Les multinationales, qui contrôlent les principales chaînes de production, doivent être soumises, aux plans national et international, à une certaine forme de contrôle

syndical, avec le concours des structures nationales et sectorielles. Les syndicats pourraient à cette fin faire appel à divers instruments: accords-cadres mondiaux, programmes dédiés et actions de solidarité internationale.

- g) Les réponses aux défis de la mondialisation et la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective appellent aussi des interventions dans d'autres domaines, comme le commerce, les investissements et les marchés publics internationaux.
- h) La liberté syndicale et la négociation collective devraient toutes deux constituer un outil pour promouvoir l'égalité des droits et la non-discrimination.

## 6. L'action de l'OIT

Pour favoriser la pratique de la négociation collective, le BIT doit être un centre d'excellence en la matière et aider ses composantes à trouver des solutions aux problèmes évoqués ci-dessus. Pour ce faire, il devra intervenir dans différents domaines:

- Promouvoir activement la ratification et la mise en œuvre des conventions pertinentes de l'OIT (n<sup>os</sup> 87, 98, 94, 135, 144, 151, 154 et 158) ainsi que des recommandations n<sup>os</sup> 143, 159, 163, 193 et 198, en prenant en compte les avis des organes de contrôle de l'Organisation.
- Encourager, sous ses diverses formes, la négociation collective afin d'augmenter la part des salaires dans le produit national brut et de réduire les inégalités en ce domaine.
- Fournir des données complètes sur les tendances des salaires, le taux de syndicalisation, la portée de la négociation collective (aux niveaux national et sectoriel), les divers processus engagés, les résultats obtenus et les institutions.
- Diffuser régulièrement une publication, qui traiterait des évolutions de la négociation collective et aborderait des thèmes divers, comme l'efficacité de la dynamique économique, la répartition équitable des revenus, l'égalité, la non-discrimination, le développement de la spécialisation professionnelle, la santé et la sécurité, les relations de travail et l'analyse financière des sociétés.
- Prêter une assistance technique et faire bénéficier de son savoir sur la meilleure façon de stimuler l'environnement, afin d'élargir, dans sa forme et sa substance, la négociation collective.
- Redoubler d'efforts auprès des multinationales pour qu'elles respectent les droits au travail et la négociation collective dans l'ensemble de leurs chaînes de production. La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales comporte d'utiles indications sur ce point. Des synergies pourraient être trouvées avec les Principes directeurs de l'OCDE et les points de contact nationaux, et l'on devra se pencher sur la définition d'un nouveau mode de suivi de cette déclaration.
- Proposer des directives qui aideraient à concevoir et à déterminer des échelles de salaires et des conditions de travail équitables.
- Réfléchir à de nouvelles normes internationales qui traiteraient de questions comme l'élargissement de la protection juridique et de la négociation collective (salaires compris) aux travailleurs en situation précaire ou occupant des emplois atypiques.

- Donner une priorité à la coopération technique du BIT et à ses programmes de formation pour renforcer les capacités syndicales dans la négociation collective et favoriser la ratification et la mise en application des normes internationales du travail.
- Renforcer la collaboration entre ACTRAV, à Genève, et le Centre de Turin, afin de transformer les importantes contributions de cette réunion en une série de mesures et d'instruments normatifs, qui seront réutilisés dans le monde au profit d'une stratégie globale, répondant, notamment, aux besoins des travailleurs.

Genève, le 15 octobre 2009.