



Conseil d'administration

335^e session, Genève, 14-28 mars 2019

GB.335/INS/3(Rev.)

Section institutionnelle

INS

Date: 5 mars 2019

Original: anglais

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Plan d'action révisé sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail en juin 2018

Objet du document

Le présent document contient une proposition de plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, visant à donner suite aux conclusions adoptées en juin 2018 par la Conférence internationale du Travail. Le Conseil d'administration est invité à fournir des orientations sur le plan d'action proposé (voir le projet de décision au paragraphe 29).

Objectif stratégique pertinent: Dialogue social et tripartisme.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Tous les résultats stratégiques; élément transversal déterminant sur le dialogue social.

Incidences sur le plan des politiques: Le plan d'action orientera les travaux du Bureau dans le domaine du dialogue social et du tripartisme pour la période biennale en cours et les deux prochaines (2019-2023).

Incidences juridiques: Aucune.

Incidences financières: Voir les paragraphes 26 à 28.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre du plan d'action compte tenu des orientations fournies par le Conseil d'administration.

Unité auteur: Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE), Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE).

Documents connexes: Résolution et conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme, 107^e session (2018) de la Conférence internationale du Travail; programme et budget pour la période biennale 2018-19; Résolution concernant une coopération efficace de l'OIT pour le développement à l'appui des objectifs de développement durable, 107^e session de la CIT (2018); stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT (GB.335/INS/9).

Rappel des faits et contexte

1. A sa 107^e session (2018), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté une résolution et des conclusions concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme ¹, au titre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable. Ce faisant, elle a réaffirmé la pertinence pleine et entière des principes directeurs énoncés dans la résolution et les conclusions concernant la première discussion récurrente sur le dialogue social, adoptées par la CIT en juin 2013 à sa 102^e session ².
2. Les conclusions adoptées en 2018 définissent un cadre d'action destiné à orienter les travaux de l'Organisation et du Bureau en la matière. Dans cette résolution, le Directeur général est prié: de préparer un plan d'action destiné à mettre en œuvre les conclusions et de le soumettre au Conseil d'administration; de porter les conclusions à l'attention des organisations de niveau mondial ou régional concernées et de la Commission mondiale sur l'avenir du travail; de tenir compte des conclusions lors de la préparation des futures propositions de programme et de budget et de la mobilisation des ressources extrabudgétaires; et de tenir le Conseil d'administration informé de la mise en œuvre des conclusions ³.
3. En conséquence, un projet de plan d'action a été soumis au Conseil d'administration à sa 334^e session (octobre-novembre 2018) ⁴. Se fondant sur les observations formulées par le Conseil d'administration, le Bureau présente le plan d'action révisé, qui couvre la période 2019-2023. Il a été élaboré en tenant compte des initiatives lancées à l'échelle mondiale et à l'échelle de l'OIT, porteuses d'enjeux décisifs pour l'Organisation et ses mandats ainsi que pour l'ensemble de la communauté internationale, telles que la réalisation des objectifs de développement durable (ODD), le centenaire de l'Organisation en 2019, les débats connexes engagés sur l'avenir du travail aux niveaux national et mondial ainsi que les autres initiatives du centenaire, et la réforme du système des Nations Unies pour le développement.
4. Le dialogue social, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle crucial à jouer dans l'élaboration des politiques de promotion de la justice sociale. Il offre un moyen de parvenir au progrès social et économique et est essentiel à la démocratie et à la bonne gouvernance. Le dialogue social a lieu sous diverses formes et à différents niveaux. Il n'existe pas d'approche universelle pour l'organiser et le renforcer. En revanche, la négociation collective demeure au cœur de ce processus. Les consultations, échanges d'informations et autres formes de dialogue entre les partenaires sociaux et les gouvernements ont aussi leur importance.
5. Le plan d'action intervient à un moment où s'opère dans le monde du travail une mutation profonde, qui pose des défis majeurs, mais offre également de nouvelles possibilités de promouvoir le dialogue social et le tripartisme en tant qu'outils propres à faciliter la transition vers un monde du travail équitable et durable. Parmi les défis persistants figurent la pauvreté, le recul de la part du travail, l'informalité, les déficits de travail décent, les

¹ BIT: [Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur le dialogue social et le tripartisme](#), Conférence internationale du Travail, 107^e session, Genève, 2018.

² BIT: [Résolution concernant la discussion récurrente sur le dialogue social](#), Conférence internationale du Travail, 102^e session, Genève, 2013.

³ Les conclusions ont été communiquées à toutes les organisations pertinentes et à la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

⁴ Document [GB.334/INS/3/2](#).

inégalités économiques, sociales et de genre et la nécessité de prendre en compte les intérêts des groupes vulnérables. Bon nombre de pays ne parviennent pas à protéger pleinement le droit de négociation collective. Dans ce contexte, la question s'est posée de savoir si le dialogue social serait à même de surmonter ces problèmes et de fournir des résultats durables.

6. Il est donc crucial que l'OIT redouble d'efforts pour aider à relancer les mécanismes et les institutions du dialogue social à tous les niveaux afin qu'ils demeurent pertinents, efficaces et adaptés à leur objet et qu'ils puissent pleinement contribuer à la réalisation du travail décent pour tous et à la justice sociale. Ce faisant, l'OIT portera ses efforts sur les actions prioritaires essentielles, compte tenu des nécessités et situations diverses de ses mandants tripartites.

Plan d'action proposé

7. Le plan d'action a pour objectif général de doter les mandants de l'OIT des moyens nécessaires pour renforcer la pertinence et l'efficacité du dialogue social et du tripartisme en tant qu'outils de gouvernance dans un monde du travail en pleine mutation, en veillant à ce que ces outils soient inclusifs et tiennent compte des considérations de genre. Il tirera parti des succès remportés par le plan d'action précédent (2013-2017) à l'occasion duquel le Bureau a élargi ses recherches portant sur le dialogue social et la négociation collective et prodigué aux mandants des conseils stratégiques et une aide technique de grande ampleur pour accompagner leur participation au dialogue social afin de promouvoir de bonnes relations professionnelles et des marchés du travail ouverts à tous⁵. Dans le même temps, il s'attaquera à des difficultés persistantes comme la non-mise en œuvre pleine et entière des droits syndicaux et de négociation collective, l'efficacité limitée de bon nombre d'institutions de dialogue social, le manque de considération à l'égard des partenaires sociaux, la mise en œuvre limitée des conventions ratifiées dans beaucoup de pays, la nécessité de promouvoir plus efficacement l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre du dialogue social et, par son truchement, d'améliorer les données et indicateurs relatifs au dialogue social⁶.
8. Le plan d'action proposé comporte quatre volets interdépendants correspondant au cadre d'action et figurant dans les conclusions, à savoir: 1) renforcer les capacités des mandants et resserrer la coopération pour le développement; 2) renforcer les activités de recherche et de formation; 3) mener une action normative; et 4) améliorer la cohérence des politiques.
9. Etant donné que le dialogue social est l'un des éléments transversaux déterminants énoncés dans le programme et budget de l'OIT⁷, le plan d'action intègre cette question dans tous les objectifs stratégiques, programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et programmes et projets de coopération pour le développement. Comme l'ont souligné les mandants, il convient de veiller à la cohérence et à la coordination des diverses activités du

⁵ Documents [GB.325/POL/INF/1](#) et [GB.326/POL/4](#), rapport de situation sur la mise en œuvre du plan d'action précédent, jusqu'à décembre 2015. Voir aussi l'annexe II du document, qui consigne les réalisations obtenues entre janvier 2016 et la fin de l'année 2018.

⁶ Voir [GB.326/POL/4](#).

⁷ [Programme et budget pour la période biennale 2018-19](#); consulter aussi les Propositions du programme et budget pour 2020-21, (document [GB.335/PFA/1](#)), lesquelles signalent que le dialogue social et le tripartisme, qui constituent l'un des éléments transversaux déterminants du Plan stratégique de l'OIT pour 2018-2021, continueront d'être des éléments permanents de la stratégie pour tous les domaines de travail prioritaires.

Bureau (telles que récapitulées à l'annexe I), en prenant soin d'éviter les doublons, de manière à obtenir les meilleurs résultats possibles dans la limite des ressources disponibles.

10. L'OIT renforcera les partenariats⁸ aux niveaux national et mondial pour faciliter la mise en œuvre du plan d'action, notamment grâce à la mobilisation de ressources supplémentaires, le cas échéant, en concordance avec son cadre de résultats.

Volet 1: Renforcer la capacité des mandants et des institutions de dialogue social et resserrer la coopération pour le développement

11. Ce volet consiste à mener un ensemble d'activités de renforcement des capacités à l'aide d'outils stratégiques et didactiques existants ou nouveaux. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être libres, indépendantes, fortes et représentatives pour que le dialogue social puisse être efficace. Il est donc absolument prioritaire de conforter leur aptitude à représenter et à servir les intérêts d'un nombre de membres diversifié, et à participer au dialogue social, y compris à la négociation collective et à la coopération sur le lieu de travail, contribuant ainsi au résultat stratégique 10 du programme et budget pour la période biennale 2018-19⁹.
12. Les activités visent aussi à renforcer les institutions tripartites, services d'administration du travail et organismes de prévention et de règlement des différends au niveau national, conformément au résultat stratégique 7 du programme et budget pour la période biennale 2018-19¹⁰, moyennant notamment le renforcement de la coopération pour le développement.
13. Les priorités thématiques visant à renforcer la capacité des mandants à prendre part au dialogue social sont les suivantes: la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle; l'inclusion dans le dialogue social et la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs parties à une relation de travail qui jusqu'ici n'ont guère été inclus et ceux qui sont engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes; le renforcement de la productivité des entreprises; les politiques du marché du travail relatives à l'avenir du travail, y compris en matière de perfectionnement des compétences et d'apprentissage tout au long de la vie; et une plus grande participation des femmes et autres groupes sous-représentés dans les institutions des partenaires sociaux et du dialogue social. Le renforcement des capacités comprendra des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'à d'autres motifs de discrimination et d'exclusion.
14. Le renforcement des capacités des acteurs du dialogue social et des mécanismes institutionnels y relatifs sera pris en compte dans l'ensemble des résultats stratégiques de l'OIT et des PPTD. Les activités de renforcement des capacités et de formation seront

⁸ Notamment avec les partenaires du développement, les institutions de l'Union européenne, les centres régionaux d'administration du travail, les organismes de règlement des différends, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), la Confédération syndicale internationale (CSI) et l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS).

⁹ Résultat stratégique 10 – Des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives, programme et budget pour la période biennale 2018-19.

¹⁰ Résultat stratégique 7 – Promouvoir la sécurité au travail et la conformité des lieux de travail, y compris dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, programme et budget pour la période biennale 2018-19.

menées dans les régions et à l'aide d'outils d'enseignement à distance par le Centre international de formation de l'OIT, Turin (Centre de Turin), et par les spécialistes du BIT et d'autres experts, selon les besoins et priorités formulés par les mandants.

Volet 2: Renforcer les activités de recherche et de formation

15. Le volet 2 consiste à réaliser des études empiriques et comparatives rigoureuses afin de générer les connaissances qui seront à l'origine des conseils stratégiques sur toutes les formes de dialogue social, tirant ainsi parti des résultats du précédent plan d'action 2013-2017. Grâce à une large diffusion via divers médias et à l'organisation de rencontres bien ciblées permettant d'échanger des données d'expérience et de favoriser l'apprentissage mutuel, les résultats desdites recherches pourront être portés à la connaissance d'un maximum de mandants tripartites et autres utilisateurs potentiels.
16. Dans ses conclusions, la Conférence invitait le Bureau à élaborer chaque année un nouveau rapport phare sur le dialogue social et le tripartisme, lequel aborderait régulièrement la question de la négociation collective concernant les inégalités, les salaires et les conditions de travail. Ce rapport tendrait aussi à montrer le puissant levier que peut constituer le dialogue social au service de la croissance inclusive et du développement durable, de la résilience économique et sociale ainsi que de la compétitivité et de la stabilité.
17. Les bases de données sur les relations professionnelles et le dialogue social seront étoffées au besoin et accessibles à tous; cela facilitera le suivi et l'évaluation des tendances, des résultats et de l'impact. Il est aussi prévu de mettre au point, en se fondant sur les conclusions des travaux de recherche et d'expérimentation, des outils stratégiques et didactiques d'un maniement facile, qui serviront à renforcer les capacités des mandants.

Volet 3: Mener une action normative

18. Les conclusions adoptées par la CIT en 2018 rappelaient les termes de la Résolution concernant la deuxième discussion récurrente sur les principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence en 2017, à sa 106^e session, laquelle préconisait d'intensifier l'action menée pour faire campagne en faveur de la ratification universelle des huit conventions fondamentales. A cet égard, le Bureau: i) prêtera son concours aux Etats Membres pour leur permettre de surmonter les obstacles à la ratification et à la mise en œuvre effective 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, dans tous les PPTD, moyennant des conseils techniques ciblés tenant compte des orientations des organes de contrôle de l'OIT; et ii) intensifiera son action visant à promouvoir la ratification et l'application effective de ces deux conventions fondamentales et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi qu'à encourager l'application effective d'autres instruments pertinents.
19. Une assistance technique sera proposée aux pays désireux de réformer leur cadre juridique en vue de promouvoir la liberté d'association, la reconnaissance effective du droit de négociation collective, le dialogue social et le tripartisme.
20. Une réunion de haut niveau sur la liberté syndicale et la négociation collective se tiendra en marge de la 108^e session de la CIT (juin 2019), en étroite collaboration avec les mandants et avec le concours actif des représentants des organes de contrôle de l'OIT. Ce sera l'occasion

de promouvoir ces droits fondamentaux et de célébrer le 70^e anniversaire de la convention n° 98.

Volet 4: Améliorer la cohérence des politiques

21. Afin d'exploiter pleinement les capacités du dialogue social en tant qu'élément transversal déterminant, la coordination interne sera resserrée entre toutes les unités et tous les bureaux extérieurs pertinents aux fins d'améliorer le dialogue social et le tripartisme.
22. Il est prévu en outre de militer activement en faveur d'un dialogue social inclusif et d'établir des partenariats stratégiques avec les organismes des Nations Unies et d'autres acteurs du développement aux niveaux mondial, régional et national. On fera valoir l'importance cruciale d'une collaboration entre les gouvernements et les partenaires sociaux pour réaliser les ODD et du rôle grandissant que seront appelés à jouer les partenaires sociaux et le tripartisme dans le système réformé des Nations Unies pour le développement et dans les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

Coordination, suivi et examen de la mise en œuvre

23. Une équipe de coordination à l'échelle du Bureau, composée de membres du personnel travaillant au Siège et dans les bureaux extérieurs, y compris ACT/EMP et ACTRAV, sera constituée et chargée de traduire dans les faits le plan d'action, ainsi que de coordonner, suivre et appuyer sa mise en œuvre, compte tenu du caractère transversal du dialogue social.
24. L'état d'avancement des travaux sera examiné régulièrement à l'aide de rapports sur l'exécution des programmes et budgets actuels et futurs. Un rapport final consacré aux réalisations effectives, aux défis et aux enseignements tirés sera établi avant 2024.

Risques et hypothèses

25. Le plan d'action nécessitera peut-être des ajustements, tout particulièrement sur la base:
 - a) des résultats de la 108^e session (2019) de la CIT;
 - b) de l'évolution des priorités nationales;
 - c) de l'issue de la réforme du système des Nations Unies et, plus largement, de l'évolution de la situation à l'échelle mondiale, notamment des progrès enregistrés dans la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

Faisabilité de la mise en œuvre des activités prévues en application du plan d'action

26. L'annexe I comprend une liste d'activités et de résultats visant à matérialiser les conclusions de la Conférence. Le coût total de ces activités est estimé à 15 millions de dollars des Etats-Unis (dollars E.-U.). Les calculs se fondent sur les meilleures estimations du Bureau au vu de l'expérience acquise lors de la mise en œuvre d'activités similaires; ces chiffres n'ont qu'une valeur indicative.
27. Si une partie des activités et des produits peut être financée par le budget ordinaire ou relever de projets financés par des crédits extrabudgétaires, d'autres appellent une allocation de

ressources supplémentaires. Deux éléments majeurs, en particulier, n'ont aucune dotation spécifique, à savoir: les rapports phares, dont le coût moyen est de l'ordre de 1 million de dollars E.-U. environ l'unité (soit un coût total estimé à 4 millions de dollars E.-U. pour la période); et la mise en œuvre de la méthodologie reconnue au plan international pour mesurer le respect des droits des travailleurs dans la législation nationale (liberté syndicale et négociation collective), dont le coût est estimé à 1,88 million de dollars E.-U. pour la période quinquennale. L'expérience montre que le Bureau ne sera vraisemblablement pas à même de mobiliser des ressources extrabudgétaires pour produire des rapports phares et mettre en œuvre des méthodologies statistiques.

28. Dans ce contexte, le Bureau devrait sélectionner dans le plan d'action les activités et produits prioritaires afin de leur octroyer les moyens nécessaires au cours des deux exercices biennaux à venir. Le Conseil d'administration devra formuler ses recommandations en conséquence.

Projet de décision

29. *Le Conseil d'administration prie le Directeur général:*

- a) *de tenir compte de ses orientations lorsqu'il mettra en œuvre le Plan d'action sur le dialogue social et le tripartisme pour la période 2019-2023, tel qu'énoncé dans le document GB.335/INS/3;*
- b) *de prendre en considération ledit plan pour élaborer les futures propositions de programme et de budget.*

Annexe I

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
Volet 1: Renforcer la capacité des mandants et des institutions de dialogue social et resserrer la coopération pour le développement (paragr. 5 du cadre d'action)						
a) Contribution effective des partenaires sociaux au dialogue social sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle conformément aux dispositions de la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015						
i) Documents de fond permettant aux partenaires sociaux de compter dans leurs rangs, conformément à la pratique nationale, les représentants d'organisations fondées sur l'adhésion représentative des travailleurs et des unités économiques de l'économie informelle, y compris un recueil d'exemples de relations fructueuses entre les partenaires sociaux, les organisations de travailleurs et les unités économiques de l'économie informelle, un guide à l'usage des syndicats et un manuel à l'usage des organisations d'employeurs, respectivement.	6.3 10.2 10.3 10.4	8.3	X			
ii) Documents de fond visant à étayer la contribution effective des partenaires sociaux au dialogue social bipartite et tripartite au service de la négociation, de l'application des accords et de l'élaboration de politiques dans le droit fil de la recommandation n° 204.				X		
iii) Un programme de formation destiné aux organisations d'employeurs et de travailleurs concernant le dialogue social et l'organisation de la transition vers l'économie formelle.				X	X	750 000
b) Inclusion dans le dialogue social et reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs parties à une relation de travail qui jusqu'ici n'ont guère été inclus et de ceux qui sont engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes						
i) Mettre les expériences et connaissances existantes, la documentation et la diffusion de pratiques novatrices en matière de dialogue social et de négociation collective à profit pour les travailleurs et employeurs engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes ou parties à une relation de travail où ces droits étaient jusqu'à présent peu connus.	1.5 7.3 8.2 10.4	8.8 10.2		X	X	

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
ii) Ressources didactiques et programmes de formation destinés aux partenaires sociaux sur l'organisation des travailleurs et des employeurs engagés dans des formes d'emploi nouvelles et émergentes et autres groupes difficiles à structurer, et les inclure dans le dialogue et la négociation collective à tous les échelons pertinents.						400 000
c) La négociation collective pour des marchés du travail inclusifs, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, la répartition équitable des salaires, des conditions de travail décentes et l'amélioration de la productivité, compte tenu de la diversité des systèmes et des situations nationales						
Documents de fond et programmes visant à former les partenaires sociaux à la négociation collective, dans les secteurs public et privé, et englobant l'insertion sur le marché du travail, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination, la fixation des salaires, les conditions de travail et l'amélioration de la productivité.	1.5 7.3 8.2 10.2 10.3 10.5	5.1 8.5 8.8 10.2	X	X	X	500 000
d) Mécanismes et institutions efficaces et inclusifs pour permettre un dialogue social tripartite au plan national						
i) Orientations stratégiques et formation visant à renforcer l'efficacité et le caractère inclusif des institutions nationales de dialogue social tripartite, moyennant notamment une méthode d'évaluation et de planification de ces institutions; le partage des connaissances aux niveaux mondial et régional; et des notes d'information sur des questions prioritaires relatives à l'avenir du travail et aux ODD.	7.3	16.6 16.7	X	X	X	
ii) Appui technique pour conforter la participation effective des partenaires sociaux aux organes de direction tripartites, par exemple des services publics de l'emploi et des régimes de sécurité sociale.				X		830 000

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
e) Conception et mise en œuvre de politiques visant à permettre aux travailleurs et aux entreprises de s'adapter à un environnement de travail en mutation rapide, y compris par le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie						
i) Outil et programme destinés à former les partenaires sociaux et les institutions de dialogue social à la conception et à la mise en œuvre de politiques de nature à aider les travailleurs et les entreprises à s'adapter à un monde du travail en mutation rapide.	1.3 7.3 10.3 10.5	4.4 8.5		X		
ii) Programme de formation et assistance technique pour initier les partenaires sociaux au développement des compétences et à l'apprentissage tout au long de la vie.			X	X		700 000
f) Emploi et travail décent pour la prévention, le redressement, la paix et la résilience face aux situations de crise, dans le droit fil de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017						
i) Outils didactiques et programme visant à diffuser auprès des partenaires sociaux les dispositions de la recommandation n° 205, et à promouvoir la plateforme pour des entreprises durables et résilientes.	1.4 10.3 10.5	8.5 8.8	X			
ii) Documentation à l'appui du dialogue social et de ses résultats en liaison avec l'application du programme intitulé «Des emplois au service de la paix et de la résilience», et à l'appui des travaux concernant l'accès au marché du travail des réfugiés et autres personnes déplacées de force.				X	X	
iii) Recherches sur le rôle des partenaires sociaux dans la gestion des conflits et catastrophes et la réduction des risques dans certains pays.				X		390 000
g) La coopération sur le lieu de travail conçue comme un outil permettant de garantir des lieux sûrs et productifs, utilisé de manière à respecter la négociation collective et ses résultats et à ne pas saper le rôle des syndicats						
i) Outils et projets de formation destinés aux partenaires sociaux, y compris au niveau du lieu de travail, et relatifs à la coopération sur le lieu de travail.	1.5 7.1 7.2 7.3	8.8		X	X	X

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
ii) Révision des matériels et programmes didactiques sur les comités de santé et de sécurité au travail.				X		290 000
h) Renforcement du rôle des mandants dans un cadre international, en particulier via le dialogue social						
i) Suivi, si besoin est, de la réunion d'experts sur le dialogue social transnational.			X	X	X	
ii) Réunions mondiales et régionales et forums mondiaux de dialogue portant sur des questions sectorielles spécifiques auxquelles le Conseil d'administration a accordé un degré de priorité élevé.	4.3 7.3	8.8	X	X	X	s/o
j) Participation des femmes et autres groupes sous-représentés dans les organisations d'employeurs et de travailleurs et dans les institutions de dialogue social aux niveaux national et international						
i) Orientations probantes sur la manière de promouvoir les femmes et autres groupes sous-représentés dans les entreprises, parmi les membres et les responsables des organisations d'employeurs et de travailleurs, et d'encourager la participation des femmes aux processus de dialogue social, dont la négociation collective.	7.3 10.3 10.4	5.5 16.7	X	X	X	
ii) Suivi de la proportion de femmes et autres groupes sous-représentés parmi les membres et les responsables des institutions de dialogue social, et promotion de la mutualisation des connaissances et de la création de réseaux.			X	X	X	340 000
j) Des systèmes de prévention et de règlement des conflits du travail, à différents niveaux, qui sont à même de promouvoir un dialogue social efficace et d'inspirer confiance						
i) Outil stratégique et didactique visant à renforcer les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail, y compris le traitement des plaintes sur le lieu de travail.	7.2	16.3 16.6	X			
ii) Octroi d'une assistance technique aux mandants pour qu'ils élaborent d'autres mécanismes de gestion des conflits individuels.				X	X	

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
iii) Rapport de recherche sur les systèmes de règlement des conflits individuels du travail et l'accès à la justice.				X		
iv) Appui technique aux réseaux sous-régionaux d'organismes et de spécialistes du règlement des conflits.			X	X	X	550 000
k) Recherches et dialogue social sur les politiques du marché du travail et leur mise en œuvre						
Octroi d'un soutien technique à la capacité de recherche des partenaires sociaux de manière à éclairer leur participation effective au dialogue social concernant les enjeux prioritaires des politiques du marché du travail.	7.3 10.3 10.5	8.5	X	X	X	100 000
Volet 2: Renforcer les activités de recherche et de formation (paragr. 6 du cadre d'action)						
a) Rapport phare annuel sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme						
Le premier rapport, proposé pour 2021, abordera le rôle et l'incidence de la négociation collective sur les inégalités, les salaires et les conditions de travail – thème qui sera traité régulièrement.	1.5 7.1 7.3	8.3 8.5				
Les rapports ultérieurs s'appuieront sur une recherche approfondie autour du thème retenu, à savoir notamment:	A1			X	X	
– le rôle et l'incidence du dialogue social pour transformer le développement économique en progrès social, et le progrès social en développement économique, et sur les performances économiques et la compétitivité de l'entreprise;						
– le rôle et l'incidence du dialogue social comme moyen d'aborder les changements imputables à la mondialisation, les technologies, les mouvements démographiques, le changement climatique et les risques environnementaux, tout en facilitant la restructuration et la résilience face aux crises économiques;						
– le rôle et l'incidence de diverses formes de coopération sur le lieu de travail pour promouvoir des lieux de travail sûrs et productifs.						4 000 000

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
b) Données comparatives, statistiques et analyse portant sur les relations professionnelles, et renforcement des capacités des Membres à cet égard						
i) Elargissement de la couverture et de la portée et amélioration de la qualité des bases de données EPLex, IRData, IRLex et NSDI, que tout un chacun peut consulter via le site Web de l'OIT.	1.5 7.3 A2	8.8 17.9	X	X	X	
ii) Création et diffusion de nouveaux outils d'orientation afin de permettre aux mandants de recueillir, analyser et utiliser les données sur les relations professionnelles.				X		
iii) Mise en œuvre d'une méthodologie internationalement reconnue pour mesurer le respect des droits du travail dans la législation nationale (liberté syndicale et négociation collective), conformément à l'indicateur 8.8.2 des ODD et comme approuvé dans la résolution II de la 20 ^e CIST (voir également le document: GB.335/INS/14/1).			X	X	X	
						2 790 000
c) Outils didactiques pour toutes les formes de dialogue social, reflétant les besoins des mandants et mettant l'accent sur les pratiques novatrices pour un monde du travail en mutation						
Voir les éléments énumérés au titre du volet 1.	A1					
d) Elargissement de la base de connaissances sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles						
i) Recherche thématique de qualité sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social pour des questions prioritaires, à savoir: l'extension de la couverture conventionnelle aux catégories de travailleurs indépendants; la promotion de la formalisation; le renforcement de l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination; l'organisation des groupes de travailleurs et d'unités économiques difficiles à structurer; la valorisation des compétences et de l'employabilité; l'extension de la protection sociale; l'argumentation des entreprises en faveur du dialogue social; et la représentativité des partenaires sociaux.	1.5 6.3 7.3 8.2	8.5 8.8 10.3	X	X	X	
ii) Favoriser l'échange de données d'expérience sur les pratiques novatrices en matière de dialogue social et de relations professionnelles entre les Membres par le biais d'activités périodiques de partage des connaissances et de plateformes en ligne.	A1			X	X	
						650 000

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
e) Accès à la liberté syndicale et à la reconnaissance effective du droit de négociation collective des travailleurs engagés dans l'économie des plateformes, notamment numériques						
Poursuivre les recherches sur ce thème; au vu des conclusions obtenues et du résultat de la 108 ^e session de la CIT, ce serait à la session du Conseil d'administration prévue en novembre 2019 de statuer sur l'opportunité de convoquer une réunion tripartite.	1.5 A1	8.8	X			80 000
f) Elargissement de l'accès à la formation sur le dialogue social et le tripartisme dans toutes les régions						
i) Activités de formation à la carte proposées dans les régions ou par enseignement à distance.		17.9	X	X	X	
ii) Renforcement des capacités relatives au dialogue social, y compris la formation des formateurs, systématiquement intégrées à l'élaboration des projets de coopération pour le développement et conception, développement ou intégration des modules pour le dialogue social, dans le cadre de toutes les activités de formation proposées par le BIT aux niveaux mondial et national.	1.5 7.3			X	X	
iii) Préserver les accords de coopération formels conclus avec les centres et institutions chargés au plan régional de l'administration du travail.			X	X	X	760 000
Volet 3: Mener une action normative (paragr. 7 du cadre d'action)						
a) Ratification et mise en œuvre des normes internationales du travail pertinentes						
i) Intensification de la campagne en faveur de la ratification universelle et de l'application effective de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et promotion de l'application d'autres instruments pertinents, conformément aux dispositions de la résolution concernant la première discussion récurrente sur le dialogue social, adoptée en 2013 par la CIT à sa 102 ^e session.	2.1 2.2 7.2 10.6		X	X	X	
ii) Développement des capacités des mandants tripartites au niveau national en matière de dialogue social dans les processus de réforme de la législation nationale du travail eu égard à la mise en œuvre des huit conventions fondamentales dans leur intégralité.		8.8 16.3	X	X	X	

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
iii) Epauler les Etats Membres pour leur permettre de ratifier et d'appliquer les dispositions de la convention n° 87 et de la convention n° 98 dans tous les PPTD.			X	X	X	420 000
b) Réunion de haut niveau sur la liberté d'association et la négociation collective						
Réunion de haut niveau sur la liberté d'association et la négociation collective en marge de la CIT (2019), avec le concours actif des représentants du Comité de la liberté syndicale, de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, et de la Commission de l'application des normes de la Conférence.	1.5 2.1 2.2	8.8	X			80 000
Volet 4: Améliorer la cohérence des politiques (paragr. 8 du cadre d'action)						
a) Veiller à ce que le Bureau adopte une approche claire et cohérente pour examiner et promouvoir le dialogue social dans tous les départements et pour toutes les activités et initiatives, en se fondant sur les besoins et sur la situation des mandants						
Constituer, à l'échelle du Bureau, une équipe chargée d'assurer une coordination efficace, une utilisation optimale des ressources, et d'adopter une approche cohérente et systématique pour promouvoir, suivre et évaluer le dialogue social et le tripartisme dans tous les résultats stratégiques.	1.5 7.3	8.5 8.8	X	X	X	360 000
b) Intégrer le dialogue social et le tripartisme dans tous les résultats stratégiques, dans les PPTD et dans les programmes et actions de coopération pour le développement						
Guide facile à utiliser en vue d'intégrer le dialogue social dans l'ensemble des résultats stratégiques de l'OIT, dans les PPTD et dans les programmes de coopération pour le développement.	1.5 7.3	8.8				60 000
c) Forts de l'expérience acquise, concevoir, dans des pays pilotes, de nouvelles initiatives de cohérence des politiques, en y associant les mandants tripartites, toutes les autorités compétentes, ainsi que les organisations régionales et internationales pertinentes						
Des initiatives de cohérence des politiques associant les mandants tripartites, les autorités compétentes, ainsi que les organisations régionales et internationales pertinentes, sont expérimentées, dans le cadre des ODD, en vue d'élaborer, via le dialogue social, une approche cohérente des politiques macroéconomiques, industrielles et de l'emploi au sein des stratégies nationales de développement.	1.1 1.2 6.1 parmi d'autres	8.3 8.5		X		s/o

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
d) Elargir les partenariats et la coopération avec les organismes du système des Nations Unies et d'autres institutions internationales et régionales et communautés et organisations sous-régionales, en vue d'intégrer le dialogue social et d'atteindre les cibles fixées dans le cadre des ODD;						
e) promouvoir le tripartisme et la participation des partenaires sociaux aux stratégies nationales visant à mettre en œuvre le Programme 2030, en particulier l'objectif 8;						
f) tirer activement parti du programme d'action de l'OIT et de sa nature tripartite unique, de son expérience du dialogue social ainsi que de son pouvoir fédérateur, en vue d'en faire un partenaire incontournable des efforts déployés pour réformer avec succès les Nations Unies, à l'appui du mandat et de la structure de l'OIT.						
i) Intégrer le dialogue social dans et via les partenariats et la coopération de l'OIT avec les organismes du système des Nations Unies et d'autres institutions internationales et régionales et communautés et organisations sous-régionales.	1.5 7.2 7.3 A3	8.3 8.5 10.2 16.8	X	X	X	
ii) Renforcer le dialogue social en intensifiant la collaboration avec l'ALCESIS, l'Organisation de coopération et de développement économiques, le Conseil économique et social des Nations Unies, des organisations régionales et des organismes de règlement des conflits du travail.	parmi d'autres	parmi d'autres	X	X	X	
iii) Encourager, à l'aide des PPTD, la contribution active des partenaires sociaux et des services d'administration du travail aux stratégies nationales et aux processus de mise en œuvre, de suivi et de notification des ODD, en particulier de l'objectif 8. Poursuivre le renforcement des capacités des mandants en utilisant la plateforme de ressources documentaires sur le travail décent au service du développement durable.			X	X	X	
iv) Faire campagne en faveur de la valeur ajoutée du dialogue social et du tripartisme, de la structure de gouvernance tripartite de l'OIT, de sa mission normative et du rôle des partenaires sociaux dans le cadre de la réforme du système des Nations Unies.			X	X	X	700 000

Sélection de produits essentiels	Indicateur du programme et budget (2018-19)	Cible des ODD	Période			Estimation totale des besoins de ressources (dollars E.-U.)
			2018-19	2020-21	2022-23	
g) Compte tenu des opinions de ses mandants, prendre part au processus du Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières						
i) Répondre aux requêtes des mandants relatives aux questions abordées dans le Pacte mondial, par exemple en incitant les plateformes tripartites à échanger les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'œuvre, y compris le dialogue sous-régional, et en assurant une formation ayant vocation à conforter le rôle des mandants dans le débat sur les migrations de main-d'œuvre, notamment dans les processus régionaux.	9.1	8.8				
	9.2	10.7				
	9.3		X	X	X	
ii) Poursuivre les efforts tendant à intégrer le dialogue social, le tripartisme et le travail décent dans la mise en œuvre du Pacte mondial, en prenant en considération les opinions des mandants.			X	X	X	250 000
Coût estimatif total de la mise en œuvre du plan d'action (dollars E.-U.)						15 000 000

Annexe II

Le point sur la mise en œuvre du plan d'action sur le dialogue social (2013–2017): Résultats obtenus depuis janvier 2016

Composantes et activités	Résultats
Campagnes promotionnelles et grandes orientations	
1. Campagne visant à promouvoir les normes internationales du travail relatives au dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> – Ratification des conventions avec le concours technique du Bureau: <ul style="list-style-type: none"> ■ convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: un pays (Namibie) ■ convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948: un pays (Ouzbékistan) ■ convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949: un pays (Canada) ■ convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964: trois pays (Mali, Sri Lanka et Tchad) ■ convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976: cinq pays (Cameroun, Géorgie, Iles Cook, Niger et Rwanda) ■ convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978: un pays (Philippines) ■ convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981: un pays (République tchèque) ■ protocole de 1995 relatif à la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947: un pays (Mozambique) – Campagne en faveur de la ratification de la convention n° 144, comprenant une brochure promotionnelle en six langues (anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe) – Campagne en faveur de la ratification de la convention n° 151 dans les pays de la Communauté de développement de l'Afrique australe (SADC), assortie des recommandations relatives à la ratification adoptées lors des réunions tripartites tenues en Afrique du Sud, au Malawi et à Madagascar – Analyse des lacunes de la convention n° 151 en Bosnie-Herzégovine, dans l'ex-République yougoslave de Macédoine, à Madagascar, au Malawi et en Serbie, et de la convention n° 98 au Viet Nam – Traduction en chinois du guide intitulé «Promouvoir la négociation collective: convention n° 154 et recommandation n° 163» – Publication en anglais, espagnol et français et diffusion du <i>Guide relatif à la recommandation n° 113 sur la consultation aux échelons industriel et national</i>, 1960, et utilisation aux fins de renforcer les capacités – Publication en huit langues (les trois langues de travail du BIT, l'arabe, le birman, le chinois, le macédonien, le russe et le vietnamien) d'un guide d'orientation sur la négociation collective, avec expérimentation au Rwanda et à Sri Lanka.
2. Promotion de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT (Déclaration sur les EMN)	<ul style="list-style-type: none"> – Adoption à l'unanimité par le Conseil d'administration, à sa 329^e session, du texte révisé de la Déclaration sur les EMN – Promotion du texte révisé de la Déclaration sur les EMN, examiné par le Conseil d'administration à sa 332^e session, y compris les nouveaux outils opérationnels et la collaboration avec d'autres organisations internationales *

Composantes et activités	Résultats
3. Concertation	<ul style="list-style-type: none"> - Réunion d'experts sur le dialogue social transnational, prévue du 12 au 15 février 2019 - Recherches sur les initiatives privées de vérification de la conformité et leur relation avec les services d'inspection du travail en Indonésie et au Pakistan, et analyse des résultats lors de conférences régionales
Production et diffusion de connaissances	
1. Extension des travaux et outils de recherche quantitative et qualitative sur les institutions nationales du dialogue social tripartite	<ul style="list-style-type: none"> - Actualisation des bases de données sur les institutions nationales du dialogue social tripartite - Description succincte d'une méthode d'évaluation et de planification participative destinée aux institutions nationales du dialogue social tripartite, premier atelier prévu en mars 2019
2. Recherches sur le dialogue social dans les pays faisant l'objet d'une transition politique	<ul style="list-style-type: none"> - Document de travail intitulé «Les pactes sociaux sont-ils encore viables dans le monde du travail actuel?» (y compris les pays faisant l'objet d'une transition politique)
3. Recherches sur le rôle du dialogue social dans le contexte de la crise économique et financière	<ul style="list-style-type: none"> - Ouvrage sur les tendances émergentes du dialogue social au plan national, en scrutant son évolution depuis 2013: <i>Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries</i>, Igor Guardiancich et Oscar Molina (dir. de publication), 2017 - Documents de travail sur le dialogue social qui a suivi la crise en Allemagne, en Espagne et en Suède - Conférence tripartite d'échange des connaissances sur «Le dialogue social dans l'après-crise: bonnes pratiques dans l'Union européenne des 28»
4. Recherches sur les tendances du dialogue social, de la négociation collective et les résultats socio-économiques	<ul style="list-style-type: none"> - Recherches sur les tendances et l'évolution de la négociation collective, y compris dans les économies émergentes, avec diffusion sous forme de notes d'information, aide-mémoire, documents de travail, livres et chapitres de livres - Base de données sur les relations professionnelles (IRData) (taux de syndicalisation et couverture conventionnelle dans 110 pays) - Base de données juridiques sur les relations professionnelles (IRLex) dans 41 pays - Recherches sur les innovations intervenues dans les mécanismes de négociation inclusive multi-employeurs des pays suivants: Afrique du Sud, Europe, Jordanie, Sri Lanka et Uruguay - Recherches sur le lien entre productivité et négociation collective en Afrique du Sud, au Japon et aux Philippines - Recherches sur la négociation collective et le temps de travail en Amérique du Sud et aux Philippines - Recherches sur les institutions de fixation des salaires, y compris la négociation collective, dans le secteur de l'habillement en Asie - Recherches et réunion technique sur les tendances et l'évolution de l'application et de l'extension des conventions collectives, conformément aux dispositions de la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951 - Ouvrage intitulé <i>Collective Agreements: Extending Labour Protection</i>, Susan Hayter et Jelle Visser (dir. de publication), 2018 - Document de travail sur les fondements institutionnels des méthodes de fixation du salaire minimum – Le rôle du dialogue social - Notes techniques ou documents de travail sur des questions telles que le dialogue social et l'économie informelle, l'économie rurale, l'avenir du travail, les entreprises multinationales, le développement économique et la croissance, l'organisation et la représentation des travailleurs difficiles à structurer, et sur le dialogue social au plan local.

Composantes et activités	Résultats
5. Echange d'informations sur le dialogue social transnational	<ul style="list-style-type: none"> - Document d'information pour la réunion d'experts sur le dialogue social transnational - Actualisation, en collaboration avec la Commission européenne, de la base de données en ligne CE/OIT sur les accords d'entreprise transnationaux - Articles intitulés: <i>An emerging transnational industrial relations? Exploring the prospects for cross-border labour bargaining</i> publiés dans la <i>Revue internationale du travail</i> et sous forme d'ouvrage - Sessions techniques sur le thème: «La mondialisation et le rôle du dialogue social» dans diverses activités de formation, conférences universitaires et concertations
6. Recherches sur les systèmes de résolution des conflits du travail et sur leurs performances	<ul style="list-style-type: none"> - Aide-mémoire sur «Le traitement des plaintes»
Conseils stratégiques et services techniques	
1. Conforter le rôle des acteurs et des institutions du dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - 41 PPTD sur les 43 en vigueur comprennent des résultats ou des priorités programmatiques par pays sur le renforcement des acteurs et des institutions du dialogue social, notamment à travers la réforme du cadre de la législation du travail et le développement des capacités des partenaires sociaux - Appui technique destiné à consolider le dialogue social tripartite dans une vingtaine de pays de toutes les régions
2. Soutenir la participation effective des partenaires sociaux à l'élaboration de la législation du travail à l'aide de consultations tripartites	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse technique du dialogue social dans le cadre des réformes de la législation du travail menées dans 28 pays
3. Conseils stratégiques reposant sur des données factuelles dispensés pour consolider les cadres institutionnels de négociation collective et de coopération sur le lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Conseils stratégiques reposant sur des données factuelles pour consolider les cadres institutionnels de négociation collective en Grèce et en Roumanie et concernant la relation entre les conventions collectives et le droit au Brésil - Assistance aux mandants des pays énumérés ci-après dans le domaine des politiques et des mesures à même de promouvoir une négociation collective et/ou une coopération efficace sur le lieu de travail: Afrique du Sud, Bangladesh, Cambodge, Chine, Ethiopie, Grèce, Indonésie, Jordanie, Malawi, République de Moldova, Mongolie, Mozambique, Myanmar, Niger, Rwanda, Togo, Viet Nam et Zambie - Assistance technique pour les relations professionnelles, les salaires et les conditions de travail au Cambodge et en Indonésie (avec le soutien du gouvernement de l'Allemagne), en Ethiopie et au Myanmar (avec le soutien du gouvernement de la Suède et d'H&M), au Pakistan, un projet régional en Asie (avec le soutien du gouvernement de la Suède) et en Ukraine (avec le soutien de l'Union européenne (UE))
4. Comprendre l'incidence des ajustements structurels sur le dialogue social dans les pays de l'UE	<ul style="list-style-type: none"> - Achèvement et publication des travaux de recherche, notamment sous la forme d'ouvrages intitulés: <i>Industrial relations in Europe: Fostering equality at work and cross-country convergence?</i>, Daniel Vaughan-Whitehead (dir. de publication), 2018, et <i>Reducing inequalities in Europe – How industrial relations and labour policies can close the gap</i>, Daniel Vaughan-Whitehead (dir. de publication), 2018

Composantes et activités	Résultats
5. Aider les pays à intégrer l'égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social	<ul style="list-style-type: none"> - Collecte de données ventilées par sexe sur les institutions de dialogue social (pour 100 pays), effectuée dans le but de fonder les conseils stratégiques sur le dialogue social et l'égalité entre hommes et femmes
6. Améliorer l'accès à l'appareil judiciaire et aux organismes de règlement des conflits du travail et les rendre plus performants	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration avec certains organismes de règlement des conflits et conclusion de mémorandums d'accord avec des organismes irlandais et sud-africains - Voyages d'étude pour le personnel attaché à des organismes de règlement des conflits
Renforcement des capacités	
1. Renforcer les capacités des mandants	<ul style="list-style-type: none"> - Académies sur le dialogue social et les relations professionnelles (en 2016 et 2018) - Académies sur l'administration et l'inspection du travail et sur la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail - Programmes extensifs de renforcement des capacités destinés aux mandants de Turquie sur le thème du dialogue social, des normes internationales du travail et autres thèmes connexes; trois voyages d'étude sur le dialogue social en France, en Irlande et au Portugal à l'intention de mandants tripartites de haut niveau - Un programme de formation destiné aux mandants et s'inspirant du guide intitulé «Négociation collective - Guide de politique» - Cours de formation sur les «Techniques de négociation pour le monde du travail» - Atelier régional multipartite comprenant dix pays d'Asie producteurs de vêtements - Atelier tripartite régional sur «les consultations, la coopération et la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Asie - Ateliers sur l'économie des plateformes, numériques notamment, en Israël et à Turin - Formation au traitement des plaintes au Bangladesh et en Ethiopie - Voyages d'étude d'une délégation chinoise tripartite au Centre de Turin et en Belgique, et de mandants bangladais et sri-lankais en Afrique du Sud - Atelier régional du Centre arabe pour l'administration du travail et de l'emploi (ACLAE) portant sur «L'avenir des relations de travail» - Colloque régional du Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) sur le thème des défis de l'inspection du travail à l'aune de l'émergence en Afrique - Formation des services d'inspection du travail à l'application effective du droit à la liberté syndicale en Afrique du Sud, en Algérie, au Bangladesh, en Colombie, en Haïti, et dans le territoire palestinien occupé
2. Donner aux partenaires sociaux les moyens de participer à l'élaboration de la législation du travail	<ul style="list-style-type: none"> - Rédaction d'un guide de formation - Cours de formation annuel destiné à conforter l'intervention constructive des partenaires sociaux dans la réforme de la législation du travail
3. Accompagner les mécanismes du dialogue social dans le cadre d'ateliers régionaux et sous-régionaux	<ul style="list-style-type: none"> - Atelier régional tripartite sur le salaire minimum et la négociation collective dans le secteur de l'habillement en Asie - Ateliers régionaux de formation au «Renforcement du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social en Afrique pour une gouvernance économique et sociale plus efficace et juste» à l'intention des pays de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) à Abidjan et des pays de la Communauté économique et monétaire de l'Afrique centrale (CEMAC) à Yaoundé

Composantes et activités	Résultats
4. Promouvoir le dialogue social et le concours actif des partenaires sociaux dans tout le système des Nations Unies	– Participation systématique du BIT aux travaux du Groupe des Nations Unies pour le développement aux niveaux régional et mondial afin de plaider en faveur de l'intervention des partenaires sociaux dans les processus conduits par les Nations Unies, notamment les PNUAD
Constitution de partenariats	
1. Constituer et renforcer les partenariats avec les centres de recherche, institutions et réseaux pertinents	<ul style="list-style-type: none"> – Resserrement de la coopération avec le groupe BRICS, le G20, l'OCDE et la Banque mondiale – Partenariat public-privé avec H&M en vue de promouvoir de bonnes relations de travail et des salaires décents – Poursuite de la coopération avec l'Eurofound, l'Eurostat, l'Université d'Amsterdam (ICTWSS) et l'AI RP, notamment – Facilitation de la création du Forum de la SADC à l'intention des organes/organismes de règlement des conflits du travail – Renforcement du partenariat avec l'AICESIS moyennant la reconduction du mémorandum d'accord pour 2018-2024 – Conférence internationale conjointe AICESIS/OIT sur «Le dialogue social et l'avenir du travail», découlant de la Déclaration d'Athènes – Collaboration avec le Réseau syndical de coopération au développement (RSCD–CSI) sur des questions de fond portant sur «Le dialogue social en tant que moteur et instrument de gouvernance pour un développement durable» et «La contribution du dialogue social au Programme 2030: Formaliser l'économie informelle»
* Voir document GB.325/POL/9 .	