

Négociation collective dans la fonction publique : *Un chemin à suivre*

Étude d'ensemble relative aux relations de travail et à la négociation collective dans la fonction publique
OIT 2013

Résumé analytique de l'Internationale de l'Éducation

1. C'est la toute première fois que l'OIT réalise une étude sur la négociation collective dans la fonction publique. Cette étude porte sur l'application des conventions n^{os} 151 et 154 (annexe I) et sur les recommandations correspondantes qui ont été adoptées il y a plus de trente ans, en 1978 et 1981, respectivement¹. Le rapport est publié au nom de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (ci-après « la commission ») et analyse le champ d'application, les caractéristiques principales, l'application et l'impact de ces instruments.

2. La commission fait référence à une demande de longue date du mouvement syndical concernant la reconnaissance générale du droit de négociation collective dans la fonction publique (paragraphe 226). Elle appelle les États membres à ratifier les conventions. Celles-ci peuvent être ratifiées indépendamment de la taille du pays ou du nombre de personnes employées dans la fonction publique ou même de l'importance de l'économie informelle (paragraphe 601). À ce jour, 48 pays ont ratifié la convention n° 151 et 43 pays ont ratifié la convention n° 154, 29 pays ayant ratifié les deux (liste des pays à l'annexe 2).

3. Le rapport constate le développement d'une tendance mondiale à la consultation bipartite et une expansion du droit de négociation collective dans le secteur de l'administration publique en Europe, en Océanie et en Amérique latine, dans un nombre considérable de pays d'Afrique et un certain nombre de pays d'Asie (paragraphe 237). À l'heure actuelle, la négociation collective des rémunérations est pratiquée dans presque tous les pays d'Europe et d'Amérique (paragraphe 325). Cependant, le rapport ne reflète pas adéquatement la détérioration générale des relations de travail dans la fonction publique et des mécanismes de dialogue social.

4. La commission souligne les avantages de la négociation collective dans la fonction publique et son impact positif sur la fourniture de services publics de qualité. Le rapport avance de nombreux arguments à l'appui de cette position (voir, notamment, les paragraphes 28, 80 et 225). La négociation collective peut également contribuer à la lutte contre la corruption et à la promotion de l'égalité et de la non-discrimination (paragraphe 229).

¹ Convention n° 151 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ; convention n° 154 sur la négociation collective ; recommandation n° 159 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978 ; recommandation n° 163 sur la négociation collective, 1981.

5. Selon les termes des conventions n^{os} 151 et 154, le droit de négociation collective couvre les employés des entreprises publiques, les employés municipaux et les employés des institutions décentralisées ainsi que les enseignants du secteur public, qu'ils soient ou non considérés par la législation nationale comme relevant de la catégorie des fonctionnaires. **« Le droit de négociation collective devrait être reconnu au personnel enseignant des institutions éducatives ainsi qu'au personnel exerçant des fonctions techniques et d'encadrement dans le secteur de l'éducation » (paragraphe 257).**

6. Aucune restriction ne devrait s'appliquer au contenu des conventions collectives, qui peuvent traiter de « toutes les conditions de travail et de vie, y compris les mesures sociales ». L'étude cite un cas intéressant concernant le secteur de l'éducation publique, dans lequel le Comité de la liberté syndicale a estimé que « la détermination des lignes générales de la politique de l'enseignement », bien qu'elle constitue une question sur laquelle il peut être normal de consulter les organisations du personnel enseignant, ne se prête pas à des négociations collectives, mais que « la négociation collective concernant les conséquences des décisions de politique éducative sur les conditions de l'emploi » doit être possible (cas n° 1951 concernant le Canada) (paragraphe 315).

7. L'éventail des aspects abordés dans les négociations collectives s'est progressivement élargi au fil du temps et peut désormais inclure la protection des droits fondamentaux et de la vie privée, la dignité au travail, les questions de genre et de parité, les mesures de lutte contre le harcèlement, la protection du lieu de travail, les responsabilités familiales, la maternité et la prévention des risques professionnels. Les questions relatives au transfert, au licenciement et à la réintégration, les systèmes de retenues à la source des cotisations syndicales et d'autres facilités accordées aux représentants syndicaux peuvent également être abordés et ne devraient pas être uniquement déterminés par la loi (paragraphe 317).

8. La commission souligne que lorsque les autorités publiques et les organisations syndicales concluent un accord collectif en matière d'augmentation des salaires dans les administrations publiques ou d'autres clauses qui ont un impact budgétaire, il est primordial que l'assemblée législative ratifie les résultats de la négociation collective (paragraphe 336).

9. La commission s'inquiète du fait que certaines pratiques contraires aux conventions semblent assez courantes :

- la lenteur des procédures judiciaires en cas de discrimination antisyndicale ;
- les exigences selon lesquelles les organisations syndicales doivent représenter une proportion trop importante de travailleurs pour être reconnues ou pour engager des négociations collectives, ce qui constitue un déni du droit de négociation collective ;
- l'exclusion de certains sujets de la négociation collective ;
- les restrictions au droit de déterminer le niveau de la négociation ;
- l'interdiction de la négociation collective à des catégories particulières de travailleurs ou aux fédérations ou confédérations (paragraphe 552).

10. La commission critique le recours croissant à des formes précaires d'emploi dans le secteur public, telles que :

- le recours à des contrats privés temporaires, de courte durée et renouvelés à plusieurs reprises ;
- le recours à des contrats civils ou administratifs de prestation de services pour accomplir des tâches permanentes statutaires.

Ces types de contrats affectent le droit de liberté syndicale et de négociation collective. Ils contournent les exigences constitutionnelles en matière de recrutement dans l'administration publique et peuvent priver les travailleurs de l'accès aux droits en matière de liberté syndicale, les dissuader de s'affilier à un syndicat et gêner la négociation collective (paragraphe 235). La commission recommande que les États membres concernés examinent, dans un cadre tripartite, l'impact de ces formes précaires d'emploi sur l'exercice des droits syndicaux (paragraphe 560).

11. Le rapport aborde la question de la négociation collective en période de crise économique grave. Dans ce contexte, « pleinement consciente des conséquences de sa position », la commission signale que les accords collectifs en vigueur doivent être respectés et que les mesures de stabilisation économique ne devraient pouvoir se matérialiser qu'à l'expiration de la validité de ces accords (paragraphe 342). La commission mentionne également que les limitations au contenu des négociations collectives futures, notamment en matière de salaires, sont admissibles à condition d'être précédées de consultations avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et de remplir les conditions suivantes :

- s'appliquer à titre exceptionnel ;
- se limiter à l'indispensable ;
- ne pas dépasser une période raisonnable et
- s'accompagner de garanties destinées à protéger effectivement le niveau de vie des travailleurs intéressés, particulièrement ceux qui seront le plus touchés (paragraphe 341).

12. Sur la base des missions menées par l'OIT en Grèce, la commission appelle l'UE, le FMI et la Banque mondiale à organiser « des consultations effectives » au niveau national avec les organisations de travailleurs et d'employeurs. Au moment d'élaborer des plans de stabilisation économique, toutes les organisations internationales doivent tenir pleinement compte des obligations des États dérivées de la ratification des conventions de l'OIT, et notamment celles en matière de négociation collective (paragraphe 346).

13. Le rapport contient une section consacrée à des exemples nationaux de systèmes de négociation. Sont ainsi étudiés l'Afrique du Sud, l'Argentine, les Services fédéraux australiens, le Canada, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, le Japon, la Nouvelle-Zélande, les Philippines et le Sénégal (partie II, section XIV).

14. Le rapport énumère une longue liste de mesures possibles afin de promouvoir la négociation collective dans la fonction publique, comme le partage de connaissances sur les conventions, les législations et les pratiques nationales, la formation aux techniques de négociation, l'élaboration de statistiques du travail et de données économiques pour alimenter la négociation et des mécanismes tripartites d'évaluation, sans oublier le renforcement des mécanismes de résolution des conflits (paragraphe 387).

15. Le rapport note que l'OIT propose des services de médiation, à la demande des gouvernements à l'encontre desquels des plaintes ont été déposées auprès du Comité de la liberté syndicale ou devraient l'être (paragraphe 496).

Observations plus techniques

16. Les conventions n^{os} 151 et 154 accordent le droit de consultation et/ou de négociation collective aux fonctionnaires commis à l'administration de l'État qui pouvaient être exclus du droit de négociation collective dans le cadre de la convention n° 98 (convention sur le droit d'organisation et de convention collective, 1949) (paragraphe 254). La convention n° 98 offre des dispositions plus favorables aux travailleurs que la convention n° 151 dans des secteurs tels que l'enseignement public, où les deux conventions sont applicables, parce que l'article 4 de la convention n° 98 inclut la notion de recours volontaire à la négociation et d'autonomie des parties à la négociation (paragraphe 59).

17. La législation sur la discrimination antisyndicale et l'ingérence dans la fonction publique existe le plus souvent, mais les sanctions sont généralement légères et les menaces, les transferts ou les licenciements de responsables syndicaux sont courants. Les services chargés de l'application des lois devraient suivre une formation spécifique concernant la liberté syndicale afin d'éviter la violence et les arrestations arbitraires (paragraphe 82).

18. Une législation autorisant le licenciement ou la destitution « sans cause » n'est pas compatible avec la convention, mais le problème se pose de façon particulière dans le cas des agents contractuels des administrations publiques (paragraphe 112). Le rapport cite l'exemple d'une bonne pratique, selon laquelle certaines juridictions nationales ont inversé la charge de la preuve dans des cas de discrimination antisyndicale présumée (paragraphe 109).

19. Les représentants syndicaux devraient se voir accorder les facilités suivantes :

- le droit de recouvrement des cotisations syndicales (par exemple, par le système de retenue à la source) ;
- l'octroi de temps libre sans perte de salaire ni de prestations et avantages sociaux pour que les représentants puissent exercer leurs fonctions ;
- l'accès au lieu de travail et l'accès sans retard à la direction.

La commission a demandé l'octroi de facilités supplémentaires lorsqu'elle estime que les facilités existantes ne sont pas suffisantes (paragraphe 143 et 145). Elle observe également



que les clauses de sécurité syndicale sont compatibles avec la convention lorsqu'elles sont librement convenues entre les parties (paragraphe 121).

20. Lorsqu'il existe un système de reconnaissance des syndicats, les décisions devraient être fondées sur des critères objectifs et préalablement définis et ces systèmes ne devraient pas encourager la prolifération d'organisations couvrant les mêmes catégories d'agents (paragraphe 221).

21. Certains pays en développement ont opté pour des systèmes obligatoires de conciliation ou de médiation et, souvent, pour un arbitrage obligatoire. L'arbitrage obligatoire n'est compatible avec la convention qu'à titre exceptionnel, dans le cas de litiges dans la fonction publique impliquant des fonctionnaires commis à l'administration de l'État, et dans le cas où est conclue une première convention collective dans des services essentiels au sens strict du terme ou en cas de crise aiguë (paragrapes 480 et 481).

22. La convention n° 151 ne couvre pas le droit de grève. Si les grèves sont interdites alors qu'une convention collective est en vigueur, cette restriction doit être contrebalancée par le droit à un règlement impartial et rapide des conflits.

< fin >

ANNEXE 1: Textes des conventions C151 et C154 de l'OIT

C151 - Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978

Convention concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique (Entrée en vigueur: 25 févr. 1981)

Préambule

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 7 juin 1978, en sa soixante-quatrième session;

Notant les dispositions de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de la convention et de la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971;

Rappelant que la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, ne vise pas certaines catégories d'agents publics et que la convention et la recommandation concernant les représentants des travailleurs, 1971, s'appliquent aux représentants des travailleurs dans l'entreprise;

Notant l'expansion considérable des activités de la fonction publique dans beaucoup de pays et le besoin de relations de travail saines entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics;

Constatant la grande diversité des systèmes politiques, sociaux et économiques des Etats Membres ainsi que celle de leurs pratiques (par exemple en ce qui concerne les fonctions respectives des autorités centrales et locales, celles des autorités fédérales, des Etats fédérés et des provinces, et celles des entreprises qui sont propriété publique et des différents types d'organismes publics autonomes ou semi-autonomes, ou en ce qui concerne la nature des relations d'emploi);

Tenant compte des problèmes particuliers que posent la délimitation du champ d'application d'un instrument international et l'adoption de définitions aux fins de cet instrument, en raison des différences existant dans de nombreux pays entre l'emploi dans le secteur public et le secteur privé, ainsi que des difficultés d'interprétation qui ont surgi à propos de l'application aux fonctionnaires publics de dispositions pertinentes de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et des observations par lesquelles les organes de contrôle de l'OIT ont fait remarquer à diverses reprises que certains gouvernements ont appliqué ces dispositions d'une façon qui exclut de larges groupes d'agents publics du champ d'application de cette convention;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la liberté syndicale et aux procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-septième jour de juin 1978, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978.

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques, dans la mesure où des dispositions plus favorables d'autres conventions internationales du travail ne leur sont pas applicables.

2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou aux agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel sera déterminée par la législation nationale.

3. 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.

Article 2

Aux fins de la présente convention, l'expression agent public désigne toute personne à laquelle s'applique cette convention conformément à son article 1.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression organisation d'agents publics désigne toute organisation, quelle que soit sa composition, ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des agents publics.

PARTIE II. PROTECTION DU DROIT D'ORGANISATION

Article 4

1. Les agents publics 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 agent public à la condition qu'il ne s'affilie pas à une organisation d'agents publics ou cesse de faire partie d'une telle organisation;

(b) congédier un agent public ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation à une organisation d'agents publics ou de sa participation aux activités normales d'une telle organisation.

Article 5

1. Les organisations d'agents publics doivent jouir d'une complète indépendance à l'égard des autorités publiques.

2. Les organisations d'agents publics doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des autorités publiques dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.



3. Sont notamment assimilées aux actes d'ingérence, au sens du présent article, des mesures tendant à promouvoir la création d'organisations d'agents publics dominées par une autorité publique, ou à soutenir des organisations d'agents publics par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'une autorité publique.

PARTIE III. FACILITÉS À ACCORDER AUX ORGANISATIONS D'AGENTS PUBLICS

Article 6

1. Des facilités doivent être accordées aux représentants des organisations d'agents publics reconnues, de manière à leur permettre de remplir rapidement et efficacement leurs fonctions aussi bien pendant leurs heures de travail qu'en dehors de celles-ci.

2. L'octroi de telles facilités ne doit pas entraver le fonctionnement efficace de l'administration ou du service intéressé.

3. La nature et l'étendue de ces facilités doivent être déterminées conformément aux méthodes mentionnées dans l'article 7 de la présente convention ou par tous autres moyens appropriés.

PARTIE IV. PROCÉDURES DE DÉTERMINATION DES CONDITIONS D'EMPLOI

Article 7

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 permettant la négociation des conditions d'emploi entre les autorités publiques intéressées et les organisations d'agents publics, ou de toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination desdites conditions.

PARTIE V. RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

Article 8

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi sera recherché, d'une manière appropriée aux conditions nationales, par voie de négociation entre les parties ou par une procédure donnant des garanties d'indépendance et d'impartialité, telle que la médiation, la conciliation ou l'arbitrage, instituée de telle sorte qu'elle inspire la confiance des parties intéressées.

PARTIE VI. DROITS CIVILS ET POLITIQUES

Article 9

Les agents publics doivent bénéficier, comme les autres travailleurs, des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale, sous la seule réserve des obligations tenant à leur statut et à la nature des fonctions qu'ils exercent.

PARTIE VII. DISPOSITIONS FINALES

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistré.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 15

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 16

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement: (a) la ratification



par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 17

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

C154 - Convention sur la négociation collective, 1981

Convention concernant la promotion de la négociation collective (Entrée en vigueur: 11 août 1983)

Préambule

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 3 juin 1981, en sa soixante-septième session;

Réaffirmant le passage de la Déclaration de Philadelphie, qui reconnaît "l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en oeuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser ... la reconnaissance effective du droit de négociation collective", et notant que ce principe est "pleinement applicable à tous les peuples du monde";

Tenant compte de l'importance capitale des normes internationales contenues dans la convention sur la liberté syndicale et la protection de droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la recommandation sur les conventions collectives, 1951; la recommandation sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la convention et la recommandation sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, ainsi que la convention et la recommandation sur l'administration du travail, 1978;

Considérant qu'il est souhaitable de faire de plus grands efforts pour réaliser les buts de ces normes et particulièrement les principes généraux contenus dans l'article 4 de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et le paragraphe 1 de la recommandation sur les conventions collectives, 1951;

Considérant par conséquent que ces normes devraient être complétées par des mesures appropriées fondées sur lesdites normes et destinées à promouvoir la négociation collective libre et volontaire;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion de la 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 dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la négociation collective, 1981:

PARTIE I. CHAMP D'APPLICATION ET DÉFINITIONS

Article 1

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique.
2. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliquent aux forces armées et à la police peut être déterminée par la législation ou la pratique nationales.
3. Pour ce qui concerne la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales.

Article 2

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

- (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou
- (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou

(c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.

Article 3

1. Pour autant que la loi ou la pratique nationales reconnaissent l'existence de représentants des travailleurs tels qu'ils sont définis à l'article 3, alinéa b), de la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971, la loi ou la pratique nationales peuvent déterminer dans quelle mesure le terme négociation collective devra également englober, aux fins de la présente convention, les négociations avec ces représentants.

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

PARTIE II. MÉTHODES D'APPLICATION

Article 4

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

PARTIE III. PROMOTION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Article 5

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

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus devront avoir les objectifs suivants: (a) que la négociation collective soit rendue possible pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs des branches d'activité visées par la présente convention;

(b) que la négociation collective soit progressivement étendue à toutes les matières couvertes par les alinéas a), b), et c) de l'article 2 de la présente convention;

(c) que le développement de règles de procédure convenues entre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs soit encouragé;

(d) que la négociation collective ne soit pas entravée par suite de l'inexistence de règles régissant son déroulement ou de l'insuffisance ou du caractère inapproprié de ces règles;

(e) que les organes et les procédures de règlement des conflits du travail soient conçus de telle manière qu'ils contribuent à promouvoir la négociation collective.

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES

Article 9

La présente convention ne porte révision d'aucune convention ou recommandation existantes.

Article 10

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 11

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 12

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.
2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié par une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 13

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.
2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 14

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 15

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et



examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 16

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement: (a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 12 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

(b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 17

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

ANNEXE 2: Ratifications des conventions C151 et C154 de l'OIT

Country	C 151	C 154	Country	C 151	C 154
Albania			Luxembourg		
Antigua and Barbuda			Mali		
Argentina			Mauritius		
Armenia			Moldova		
Azerbaijan			Morocco		
Belarus			Netherlands		
Belgium			Niger		
Belize			Norway		
Benin			Peru		
Botswana			Poland		
Brazil			Portugal		
Chad			Romania		
Chile			Russian Federation		
Colombia			Saint Lucia		
Cuba			San Marino		
Cyprus			Sao Tome and Principe		
Denmark			Seychelles		
El Salvador			Slovakia		
Finland			Slovenia		
Gabon			Spain		
Georgia			Suriname		
Ghana			Sweden		
Greece			Switzerland		
Guatemala			Tanzania		
Guinea			Turkey		
Guyana			Uganda		
Hungary			Ukraine		
Italy			United Kingdom		
Kyrgyzstan			Uruguay		
Latvia			Uzbekistan		
Lithuania			Zambia		
			Total ratifications	48	43