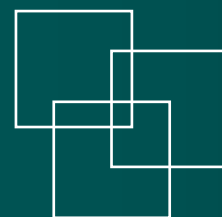




Bureau  
international  
du Travail  
Genève

# Tous les avis comptent

Recommandation (n° 113)  
sur la consultation aux échelons  
industriel et national, 1960



UNITÉ  
DU DIALOGUE SOCIAL  
ET DU TRIPARTISME

DÉPARTEMENT  
DE LA GOUVERNANCE  
ET DU TRIPARTISME



# Tous les avis comptent

Recommandation (n° 113)  
sur la consultation aux échelons  
industriel et national, 1960

Unité du dialogue social et du tripartisme

Département de la gouvernance et du tripartisme

Bureau international du Travail

Copyright © Organisation internationale du Travail 2018  
Première édition 2018

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

Tous les avis comptent: Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960

Bureau international du Travail, Unité du dialogue social et du tripartisme, Département de la gouvernance et du tripartisme – Genève: BIT, 2018

ISBN 978-92-2-231348-8 (print)  
ISBN 978-92-2-231349-5 (web pdf)

Egalement disponible en anglais: *Voice Matters: Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation*, 1960 (No. 113). ISBN 92-2-131389-2 (print), Genève, 2017; et en espagnol: *La Voz Importa: Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional)*, 1960 (núm. 113). ISBN 92-2-328515-9 (versión impresa), Ginebra, 2018

---

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

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

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

*Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.*

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: BIP-GLA

## APERÇU DU GUIDE

Recommandation n° 113 – les fondamentaux.....	5
Recommandation n° 113 – l’histoire.....	6
Recommandation n° 113 – les détails .....	7
Qu’entend-on par consultation et coopération? .....	9
Quelles formes la consultation peut-elle prendre? .....	11
Exemples d’organes de consultation aux niveaux national et sectoriel... ..	13
Quelles sont les organisations admises à participer aux consultations?..	17
Comment les consultations se déroulent-elles? .....	19
Quels résultats peut-on attendre d’une consultation? .....	21
Quelles sont les questions abordées dans le cadre de la consultation?..	23
Comment le BIT peut-il aider? .....	25
Bibliographie additionnelle .....	26
Recommandation n° 113 – le texte .....	27

# L'OIT ET LA CONSULTATION

L'objectif principal de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est la recherche de la justice sociale et d'une paix durable à travers la coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs – autrement appelée «tripartisme».

La consultation est inhérente au fonctionnement de l'OIT depuis sa fondation en 1919. De nombreuses normes internationales du travail comportent l'obligation, pour les gouvernements, de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs, tandis que d'autres font référence à la création et l'entretien d'organes de consultation spécifiques. Le dialogue social entre les mandants tripartites de l'OIT joue encore aujourd'hui un rôle déterminant dans l'évolution positive du monde du travail.

En 1960, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la [recommandation \(n° 113\) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960](#), qui fait l'objet de ce guide. Cette recommandation propose aux Etats Membres des orientations à la fois importantes et non-contraignantes visant à optimiser leurs efforts pour recourir à la consultation dans le monde du travail et la promouvoir.

Cependant, à quelles formes de consultation la recommandation n° 113 fait-elle référence? Entre quelles parties et à quelles fins? Comment la consultation est-elle menée en pratique et quels sont les thèmes soumis à la discussion? Le présent guide se propose de répondre à ces questions et d'autres encore, que les mandants posent souvent au Bureau.

## À PROPOS DU GUIDE

Le présent guide vise à:

- présenter et expliquer les objectifs et les principales dispositions de la recommandation n° 113;
- démontrer l'importance de la consultation tripartite et bipartite aux niveaux sectoriel et national s'agissant de dégager des consensus sur les questions relatives aux politiques;
- fournir des précisions sur le large éventail de consultations promues par la recommandation;
- expliquer la flexibilité inhérente à la recommandation quant aux voies et moyens de la consultation et à son contenu;
- fournir des exemples de bonnes pratiques pour mettre en œuvre les dispositions de la recommandation dans les Etats Membres.

Ce guide est conçu en premier lieu pour l'usage des mandants tripartites de l'Organisation internationale du Travail et celui des fonctionnaires du Bureau international du Travail (BIT). Il présente aussi un grand intérêt pour la communauté des universitaires et de chercheurs ainsi que pour les organismes des Nations Unies et les institutions partenaires qui s'efforcent de promouvoir le dialogue social.



# Recommandation n° 113

## – les fondamentaux

### ■ De quoi s'agit-il?

De la consultation et de la coopération entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs, et entre ces mêmes organisations.

### ■ Dans quel but?

Pour favoriser la compréhension mutuelle et les bonnes relations entre les trois parties.

### ■ Comment?

A travers l'action volontaire des partenaires sociaux, la prise de mesures d'encouragement par les autorités publiques, la législation, la réglementation ou une quelconque combinaison de ces méthodes.

### ■ Champ d'application?

La législation et la réglementation, les organismes nationaux traitant des questions sociales, de travail et relatives à l'emploi ainsi que les plans de développement économique et social.

n°  
113

# Recommandation n° 113

## – l’histoire

L’idée d’une éventuelle norme internationale du travail sur les méthodes de coopération entre gouvernements et organisations d’employeurs et de travailleurs est née à la fin des années trente. Cependant, lorsque la Seconde Guerre mondiale a éclaté, la décision d’inscrire cette question à l’ordre du jour de la CIT a été reportée sine die.

Quelque vingt ans plus tard, la question de la coopération entre les autorités publiques et les partenaires sociaux a resurgi. Le Bureau a préparé un rapport sur la législation et la pratique pour examen par la CIT lors de sa première discussion sur ce sujet en 1959. Le rapport reconnaissait que les organisations d’employeurs et de travailleurs, au moins dans les pays les plus industrialisés, étaient devenues une force de toute première importance dans la vie économique et sociale, susceptible d’exercer une influence directe sur le processus économique, tandis que dans les pays en développement, ces organisations se développaient rapidement et se consolidaient. Le besoin urgent de reconstruction dans l’après-guerre a placé au premier plan la question de la collaboration entre les principaux protagonistes du monde du travail.

Le rapport notait l’existence de plusieurs normes internationales du travail traitant de questions connexes, telles la négociation collective. Par conséquent, il a proposé de concentrer la discussion sur les formes larges de collaboration liées à l’élaboration et l’application des politiques économiques et sociales en général. Il indiquait que les discussions sur ce thème devaient couvrir la collaboration tripartite et bipartite, à travers des méthodes tant contraignantes que volontaires, aux niveaux national et industriel.

Le rapport à la Conférence lors de la session suivante précisait que le terme « collaboration » serait remplacé par l’expression « consultation et coopération », selon la préférence exprimée par les délégués. Le projet de recommandation a été discuté et adopté à la CIT en 1960. Un consensus s’étant dégagé sur l’idée que les consultations devaient être aussi larges que possible et comprendre toutes les questions suscitant une préoccupation et un intérêt communs aux employeurs et aux travailleurs.





# Recommandation n° 113

## – les détails

La recommandation demande instamment aux Etats Membres **de prendre des mesures en vue de promouvoir une consultation et une coopération efficaces entre le gouvernement et les partenaires sociaux ainsi qu'entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.**<sup>1</sup>

Plus spécifiquement, la recommandation:

- établit les **objectifs principaux** de la consultation et de la coopération, à savoir:
  - développer l'économie en général ou certaines de ses branches;
  - améliorer les conditions de travail et élever les niveaux de vie.
  
- identifie les **parties** à ces consultations, à savoir:
  - les autorités publiques;
  - les organisations d'employeurs et de travailleurs;
  - sans que ne soit exercée une quelconque discrimination à l'encontre de ces organisations ou entre elles.
  
- spécifie les **objectifs généraux** de la consultation et de la coopération:
  - promouvoir une compréhension mutuelle et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, et entre ces organisations;
  - aboutir, dans toute la mesure du possible, à des solutions acceptées par les organisations d'employeurs et de travailleurs concernant des problèmes présentant un intérêt commun;
  - faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs.

---

<sup>1</sup> Le texte complet de la recommandation figure aux pages 27-28 de ce guide.



- indique que cette consultation et cette coopération:
  - doivent être **effectives**;
  - peuvent avoir lieu aux niveaux **industriel** et **national**;
  - doivent se traduire par des **mesures adaptées** aux conditions nationales.
  
- fournit l'assurance que:
  - cette consultation et coopération ne porteront atteinte ni à la **liberté syndicale**, ni aux droits des employeurs et des travailleurs, notamment leur droit de **négociation collective**.
  
- souligne les divers moyens et méthodes auxquels il est possible de recourir:
  - l'**action volontaire** des organisations d'employeurs et de travailleurs;
  - les **mesures d'encouragement** prises par les autorités publiques;
  - la **législation** et la **réglementation**;
  - une quelconque **combinaison** de ces méthodes.
  
- propose certains domaines dont l'examen peut se prêter à la consultation:
  - la préparation et la mise en œuvre de la **législation** et de la **réglementation**;
  - la création et le fonctionnement d'**organismes nationaux** traitant notamment de formation professionnelle, protection des travailleurs, santé et sécurité au travail, productivité et sécurité sociale;
  - la conception et la mise en œuvre de **plans de développement économique et social**.

# Qu'entend-on par consultation et coopération?

La recommandation n° 113 ne donne aucune définition, ni de la consultation ni de la coopération. Il convient donc de se référer à d'autres sources pour mieux comprendre le sens de ces termes.

Selon les définitions du dictionnaire, *consulter* signifie *solliciter des informations ou des conseils, parfois avant de prendre une décision*. *Coopérer* va plus loin, en ce sens que le terme signifie *travailler ou agir ensemble dans un but commun ou bien s'associer avec d'autres pour servir les intérêts de tous*.

Lorsque la CIT a adopté la recommandation en 1960, elle a adopté des observations parallèles qui nous éclairent sur la pensée de la Commission de la Conférence à l'époque.<sup>2</sup>

Ces observations comprennent des remarques éclairantes telles que:

*«Il est reconnu que si les points de vue de tous les intéressés sont connus, il est plus probable que les programmes et mesures que les autorités publiques peuvent être appelées à suivre ou à prendre auront de plus grandes chances d'être non seulement mieux respectés et appliqués, mais aussi plus solidement fondés.»*

*«Cette consultation et cette collaboration peuvent être considérées comme une application de la conception selon laquelle le gouvernement se fonde sur le consentement général, et suppose une participation générale aux responsabilités en vue d'assurer le bien-être de la collectivité.»*

*«La consultation et la collaboration peuvent également être considérées comme une conséquence de la complexité croissante des problèmes qui se posent dans une société moderne et de l'extension des activités de l'Etat en matière sociale.»*

*«...la consultation et la collaboration (...) peuvent être l'occasion de dissiper des malentendus ou de fournir aux organisations d'employeurs et de travailleurs des informations (...) qui peuvent les aider à définir leur politique et leur position (...). Quelquefois, elles peuvent être le moyen pour les trois parties d'aider à trouver à certains problèmes des solutions qui pouvaient avoir échappé à chacune d'elles.»*



<sup>2</sup> Observations sur la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national, adoptées par la 44<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, 1960, dans *La consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*. Rapport VI, 83<sup>e</sup> session de la CIT, 1996. Annexe 1, pp. 55-59.

Les observations abordent également la question des conditions préalables d'une consultation et d'une coopération efficaces. Elles mentionnent que les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être convaincues que les autorités publiques désirent sincèrement connaître leur avis et ont l'intention d'en tenir compte.

Cependant:

*«De même qu'il doit y avoir bonne foi, confiance et respect mutuel, (...) il doit être admis que chacune (des parties) puisse en toute raison et sincérité être d'un avis différent.»*

Aussi:

*«(Toute partie) doit être prête (...) à comprendre le point de vue des autres en vue d'élaborer des solutions de compromis lorsque cela est possible.»*

Enfin, il est reconnu que les consultations ne débouchent pas toujours sur un accord:

*«...il n'en faut pas moins rappeler que la reconnaissance conjointe d'un désaccord peut conduire à des résultats tout aussi heureux que ceux qui sont obtenus à la suite d'accords enregistrant une identité de vues.»*

## Les avantages de la consultation

Les avantages de la consultation incluent:

- C'est une approche inclusive et démocratique de la prise de décision et de l'élaboration des politiques, favorisant la compréhension mutuelle des problèmes et des politiques alternatives.
- Les politiques élaborées dans le cadre d'un processus consultatif revêtent une plus grande légitimité car les opinions des parties prenantes sont généralement reflétées dans les résultats.
- La consultation minimise souvent le conflit et promeut la paix sociale, notamment pendant les périodes de crise économique ou de transition, car elle est centrée sur la recherche de solutions.
- Les organisations d'employeurs et de travailleurs accèdent à des informations qui leur seraient autrement inaccessibles, et elles sont ainsi à même de préciser leurs positions.
- La consultation permet aux partenaires sociaux d'être mieux informés des projets et des orientations politiques du gouvernement.

# Quelles formes la consultation peut-elle prendre?

La consultation et la coopération peuvent prendre des formes très diverses, formelles ou informelles.<sup>3</sup>

Notamment:

- les contacts directs informels, échanges de correspondance, conversations téléphoniques, réunions privées – au cours desquels une partie s’efforce de comprendre la position de l’autre dans un contexte exempt de menace;
- les contacts directs formels. Dans certains pays les gouvernements ont l’obligation légale de soumettre les projets de lois ou de plans économiques aux partenaires sociaux et de solliciter leurs commentaires. Les partenaires sociaux sont parfois autorisés à participer aux débats des commissions parlementaires ou à leur soumettre des informations probantes écrites, ou encore à participer à des audiences publiques sur des questions touchant à leurs intérêts;
- les groupes de travail, au sein desquels le gouvernement anime des débats entre les partenaires sociaux sur un thème particulier, par exemple la révision de la législation sociale ou du travail, parallèlement aux débats des organes statutaires ou législatifs;
- les conférences nationales, auxquelles participent parfois d’autres organisations de la société civile outre les partenaires sociaux;
- les institutions bipartites. Elles sont très répandues dans les pays d’Europe occidentale où les principales organisations d’employeurs et de travailleurs ont créé leurs propres comités, commissions ou conseils pour examiner des questions telles que l’emploi, les compétences, la productivité, et la sécurité et la santé au travail; ces entités sont parfois présidées par une tierce partie désignée d’un commun accord ou par les parties en présence, selon un système de rotation;
- les institutions tripartites (et multipartites). Les plus répandues sont les conseils nationaux de dialogue social, les conseils consultatifs du travail et les conseils économiques et sociaux.<sup>4</sup> Ils sont généralement investis de mandats élargis pour peser sur la détermination de la politique économique et sociale nationale et donner des avis consultatifs en matière de législation sociale, du travail et liée à l’emploi. Des institutions semblables existent aussi au niveau de l’industrie ou du secteur.

---

3 BIT: *Etude d’ensemble des rapports relatifs à la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national*, 1960. Rapport III (Partie 4B), Conférence internationale du Travail, 61e session, Genève, 1976.

4 BIT: *Dialogue social. Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l’OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 102e session, Genève, 2013.

## Egalité entre hommes et femmes au sein des organes de consultation

De plus en plus de législations nationales stipulent que des efforts doivent être faits pour favoriser la parité entre femmes et hommes dans les institutions. Ces efforts répondent à la fois aux obligations constitutionnelles nationales et aux engagements internationaux visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. [L'objectif de développement durable n°5](#) comprend une cible visant à «garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.»

Partout dans le monde, les femmes sont encore sous-représentées dans les forums et les institutions de dialogue social, ce qui explique en partie l'absence générale d'initiatives de ces organes pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes (Briskin et Muller, 2011). Le BIT suggère que les chartes fondatrices des institutions nationales de dialogue social et autres organismes de consultation soient dotées de dispositions spécifiques prévoyant que leur composition doit viser la parité hommes-femmes.



# Exemples d'organes de consultation aux niveaux national et sectoriel

La **Suisse** offre un exemple d'entité de consultation au niveau national à la composition tripartite élargie, au sein de laquelle les partenaires sociaux détiennent une majorité de sièges. La Commission fédérale du travail comprend 19 membres, dont deux représentants des cantons, deux représentants de la communauté scientifique, sept représentants des organisations d'employeurs et sept des organisations de travailleurs et une représentante des organisations représentant les femmes.

Les **Pays-Bas** se sont dotés d'un système de consultation à trois niveaux (national, sectoriel et de l'entreprise) décrit dans l'encadré ci-après:

## Les différents niveaux de consultation aux Pays-Bas

La consultation a lieu à trois niveaux dans l'économie néerlandaise:

- au niveau national:
  - Le Conseil économique et social (SER) est composé d'organisations d'employeurs, d'organisations de travailleurs et d'experts indépendants. Il donne des avis au gouvernement et au parlement sur un large éventail de questions de politique économique et sociale. Le SER accueille souvent d'autres parties prenantes pertinentes dans le cadre de ses travaux.
  - La Fondation du Travail (composée d'organisations d'employeurs et de travailleurs) offre un forum à la discussion et la négociation bipartites, ainsi qu'à la consultation avec le gouvernement sur des questions plus spécifiques ou pointues dans le domaine du travail et des relations professionnelles.
- au niveau sectoriel: les syndicats et les organisations d'employeurs négocient des conventions sur les salaires et les conditions de travail pour le secteur. Les deux parties sont représentées dans la gestion des fonds sectoriels de pension et pour la formation.
- au niveau de l'entreprise: les comités d'entreprise débattent et négocient avec l'employeur sur les conditions de travail (par exemple la durée du travail), le développement général de l'entreprise, la santé et sécurité et d'autres questions qui ne sont pas couvertes par les conventions collectives.

Ce système de consultation à plusieurs niveaux garantit un climat favorable à la résolution des problèmes par le biais du dialogue, de l'échange de vues et de la coopération.

Source: Conseil économique et social des Pays-Bas (SER): *The power of consultation: The Dutch consultative economy explained* (La Haye, 2015).

**Singapour** offre un exemple d'organe consultatif non statutaire dont l'objectif est très spécifique. Le Groupe de travail tripartite national pour l'amélioration des opportunités d'emploi pour les femmes a été constitué en juillet 2007, puis dissous lorsque ses objectifs ont été atteints. Présidé par le Secrétaire général adjoint de la Confédération nationale des syndicats de Singapour (NTUC), il était composé à égalité de représentants des syndicats, des employeurs, et du gouvernement. Il avait pour mandat de recommander des mesures susceptibles d'aider les femmes à entrer dans la population active, à y rester ou à y revenir, et de tester certaines bonnes pratiques telles que le travail flexible et le travail à temps partiel ainsi que d'autres mécanismes permettant d'améliorer les opportunités d'emploi pour les femmes.

Le **Danemark** a mis en place un partenariat solide entre le gouvernement et les partenaires sociaux dans le domaine de l'éducation et de la formation professionnelles (EFP). Un conseil consultatif donne des avis et fait des recommandations au ministère de l'Éducation sur les politiques de formation, tout en surveillant les tendances du marché du travail. Ce conseil se compose de 31 membres (et de 31 membres adjoints) qui représentent les employeurs, les régions, les pouvoirs locaux, les syndicats, les étudiants, les directeurs d'école et le personnel enseignant.<sup>5</sup> Il se réunit entre huit et dix fois par an.

Il est d'autres exemples d'organes de consultation au niveau sectoriel, notamment dans les pays suivants:

- le **Brésil** et l'**Uruguay**, qui se sont dotés de comités sectoriels tripartites chargés des questions de sécurité et de santé au travail dans des secteurs comme le bâtiment, les produits chimiques, le vêtement, la métallurgie, le pétrole et le gaz, ainsi que dans les secteurs rural et de la santé;
- les **Philippines**, où le gouvernement, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les associations de travailleurs domestiques ont constitué un groupe de travail technique pour améliorer les conditions de travail des travailleurs domestiques dans le pays et à l'étranger;
- **Singapour**, qui s'est doté de comités sectoriels tripartites, chargés d'identifier les lacunes en matière de compétences et les besoins dans les secteurs tels que l'aviation civile, les services financiers, les hôtels, et les secteurs maritime et portuaire. Ces comités travaillent avec des fournisseurs de services d'éducation et de formation pour concevoir un enseignement susceptible de combler les lacunes en matière de compétences;
- le **Tchad**, qui a créé en 2016-17 des comités de dialogue social bipartites dans six branches du secteur public (santé et action sociale, communication et information, administration économique et financière, ressources naturelles, éducation et administration générale) pour faciliter les consultations entre le gouvernement (en tant qu'employeur) et les représentants des travailleurs concernant les conditions de travail et d'autres questions connexes, et pour résoudre les conflits du travail;<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Om Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser [Concernant le Conseil de l'éducation entrepreneuriale de base], ministère de l'Éducation, 2017.

<sup>6</sup> Arrêté n° 034/PR/PM/MFPECDS/CNDS/SP/2016. Portant nomination des membres du Comité National du Dialogue de branche de la Santé et de l'Action Sociale; Arrêté n°038/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2016 (Education); Arrêté n° 051/PR/PM/MFPECDS/SG/CNDS/SP/2016 (Ressources Naturelles); Arrêté n° 024/PR/PM/MFPEDS/SG/CNDS/SP/2016 (Administration Economique et Financière); Arrêté n°023/PR/PM/MFPEDS/SG/CNDS/SP/2017 (Communication et Information); Arrêté n°030/PR/PM/MFPEDS/SG/CNDS/SP/2017 (Administration Générale).



- la **Roumanie**, qui s'est dotée de 15 comités sectoriels composés de représentants des ministères sectoriels, des employeurs, travailleurs et autres parties prenantes (fournisseurs de services de formation, associations professionnelles et autres). Ils participent au développement des stratégies sectorielles en matière de formation professionnelle et de développement des compétences.<sup>7</sup>

## Bangladesh: Comité consultatif tripartite pour le secteur du prêt-à-porter

Au cours des dernières années, le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh a subi plusieurs accidents industriels, notamment des incendies et l'effondrement du Rana Plaza qui a entraîné la mort de plus de 1200 personnes. Le gouvernement a réagi en s'engageant à améliorer les conditions de travail et la sécurité, en coopération avec les partenaires sociaux. Un comité consultatif tripartite pour le secteur du prêt-à-porter a été créé en mars 2017. Il est présidé par le ministre du Travail et composé de hauts dirigeants issus de chacune des parties.

Le comité a pour mandat de surveiller la situation générale du secteur du prêt-à-porter dans le pays et de réexaminer la législation, la réglementation, les politiques et projets y relatifs. Il doit se réunir au moins trois fois par an et conseiller le gouvernement sur la prise de mesures visant à renforcer les relations entre la direction et les travailleurs et à améliorer la productivité.

Source: Gouvernement du Bangladesh, ministère du Travail et de l'Emploi. Circulaire n°40.00.0000.015.05.001.17.557, du 6 mars 2017.



<sup>7</sup> Ordonnance d'urgence n°28 du 18 mars 2009 sur la réglementation des mesures de protection sociale.



# Quelles sont les organisations admises à participer aux consultations?

A l'OIT, le concept de consultation se fonde généralement sur la notion d'*organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives*. Une organisation représentative est une organisation qui représente les intérêts de ses membres d'une manière authentique et démocratique. Dans la plupart des systèmes de relations professionnelles, la représentativité est encadrée par une loi, et seules les organisations qui remplissent certaines conditions définies au préalable sont autorisées à représenter les employeurs et les travailleurs dans les processus de consultation tripartite ainsi que dans le cadre de la négociation collective.

La recommandation n° 113 stipule que la consultation et la coopération «ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale, ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris leur droit de négociation collective.»

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) et le Comité de la liberté syndicale (CLS) de l'OIT ont fourni des orientations claires concernant la représentativité. L'organisation *la plus représentative* est définie sur la base de critères précis, objectifs et préétablis, dont le plus décisif est l'indépendance de l'organisation concernée. Parmi les autres critères on peut citer le nombre de membres, l'affiliation aux organisations internationales, la couverture géographique et sectorielle, le nombre de conventions collectives signées, les années de fonctionnement, les locaux et le matériel et l'influence exercée. Lorsqu'un gouvernement a adopté des critères de représentativité solides, les organisations qui n'ont pas été évaluées comme étant représentatives peuvent solliciter à nouveau un tel statut après un laps de temps raisonnable.

## Conditions préalables à l'efficacité du dialogue social

- le respect des droits fondamentaux de la liberté syndicale et la négociation collective;
- la volonté politique, la confiance et l'engagement de toutes les parties à entamer un dialogue social;
- des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes, indépendantes et représentatives;
- la capacité technique, les connaissances et les compétences, et l'accès à l'information;
- un appui juridique et institutionnel suffisant;
- la pratique et l'expérience.

Outre les partenaires sociaux, il arrive que des représentants d'autres groupes intéressés soient invités à se joindre à la consultation – de manière ponctuelle plutôt qu'en tant que participants permanents – en fonction du thème faisant l'objet de la discussion. Par exemple, si l'on traite de questions maritimes, les représentants des armateurs et des gens de mer sont parfois conviés à rejoindre les représentants nationaux des employeurs et des travailleurs, respectivement.

En **Afrique du Sud**, le Conseil national du développement économique et du travail (NEDLAC) se compose de quatre catégories de représentants, à savoir les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs et les communautés représentatives sur le plan national. Concernant cette dernière catégorie, [la loi sur le NEDLAC](#) de 1994 stipule que:

*«Le ministre (...) devra, en consultation avec le conseil exécutif, identifier les organisations présentant un intérêt communautaire et de développement qui: a) représentent un intérêt communautaire important sur le plan national; b) ont un intérêt direct dans la reconstruction et le développement; et c) sont démocratiquement constituées.»*

n°  
113

# Comment les consultations se déroulent-elles?

La recommandation n° 113 est suffisamment flexible pour permettre aux parties à la consultation de décider d'elles-mêmes de l'organisation et du compte-rendu de leurs travaux, en principe conformément à la coutume et à la pratique établie sur le plan national.

Dans beaucoup de pays, des secrétariats sont créés pour appuyer le processus de consultation; c'est le cas des institutions statutaires où leur création est prévue par la législation qui les gouverne. Ces secrétariats doivent suivre des instructions formelles (établies par voie de décrets, ordonnances ministérielles, etc.) qui précisent leurs responsabilités. Ils sont parfois tenus de prêter assistance au président, d'organiser et de faire rapport sur les réunions, de commander des études, de recueillir des données et des informations pertinentes, d'administrer les finances, de rédiger des rapports annuels et d'assurer la maintenance d'un site web ou d'autres systèmes de communication.<sup>8</sup>

## Commission consultative tripartite de l'Uruguay

En **Uruguay**, la Commission consultative tripartite (décret n°558/008 du 21 novembre 2008), qui est un organe doté de compétences spécifiques dans les domaines relevant de l'OIT, est régie par les règles suivantes:

1. Elle tient des réunions ordinaires tous les mois et des réunions extraordinaires lorsque c'est nécessaire.
2. Les réunions sont convoquées cinq jours avant la date, à l'exception des réunions extraordinaires qui peuvent être notifiées 72 heures à l'avance, à la demande fondée des parties.
3. L'ordre du jour est déterminé à l'avance et de nouvelles questions ne peuvent y être inscrites qu'avec l'accord unanime des parties.
4. Les questions sont examinées dans le cadre d'une double discussion, à moins qu'il n'en soit décidé autrement à l'unanimité. Au cours de la première discussion le thème est présenté et discuté, et au cours de la seconde, après un débat approfondi, une décision est prise.

<sup>8</sup> Pour davantage d'informations, voir N. Lécuyer et R. Pritzer: *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African countries*. Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) et BIT, 2003.

5. Si l'un des secteurs n'est pas présent, l'ordre du jour est néanmoins examiné, mais les délégués gouvernementaux sont tenus de faire suivre au secteur absent un exemplaire des procès-verbaux de la réunion concernant les thèmes traités: si l'absence se produit lors d'une réunion au cours de laquelle il est prévu de prendre une décision, la prise de décision a lieu tout de même.
6. A l'heure de participer aux réunions, le gouvernement et les partenaires sociaux doivent avoir arrêté une position sur un thème donné, si ce dernier a été traité lors d'une réunion antérieure.
7. A moins que le consensus ou l'unanimité ne prévalent, les décisions sont adoptées à la majorité simple, et ceux qui votent contre ou qui s'abstiennent ont la possibilité d'expliquer leur vote.

Source: [Ministère du Travail et de la Sécurité sociale \(MTSS\)](#). Une commission consultative tripartite est créée, qui opérera au sein du ministère du Travail et de la Sécurité sociale, décret n°558/008.

Lorsque les consultations revêtent un caractère informel, les participants décident eux-mêmes des procédures à suivre. Certes, cette approche permet à la fois une plus grande flexibilité et de moindres coûts administratifs, cependant, elle peut donner l'impression que les autorités publiques n'accordent pas aux consultations la considération qu'elles méritent. Pour atténuer ce risque, le processus de consultation doit être mené avec compétence et fermeté, par exemple par un président/une présidente de haut niveau hiérarchique et très expérimenté/e, inspirant respect et confiance à tous les participants.



# Quels résultats peut-on attendre d'une consultation?

La consultation produit des résultats très divers. Elle ne vise pas systématiquement la conclusion d'un accord formel.

Il arrive que la consultation débouche sur des communiqués, des déclarations, des notes, des prises de position ou des recommandations conjoints de nature strictement consultative. Il arrive encore, dans certaines circonstances, dans un contexte de crise économique grave qu'elle débouche sur des accords tripartites. Et il arrive aussi que la consultation s'achève sur le constat, par les parties, qu'elles ne sont pas d'accord, mais qu'elles pourraient revenir à la table des négociations ultérieurement.

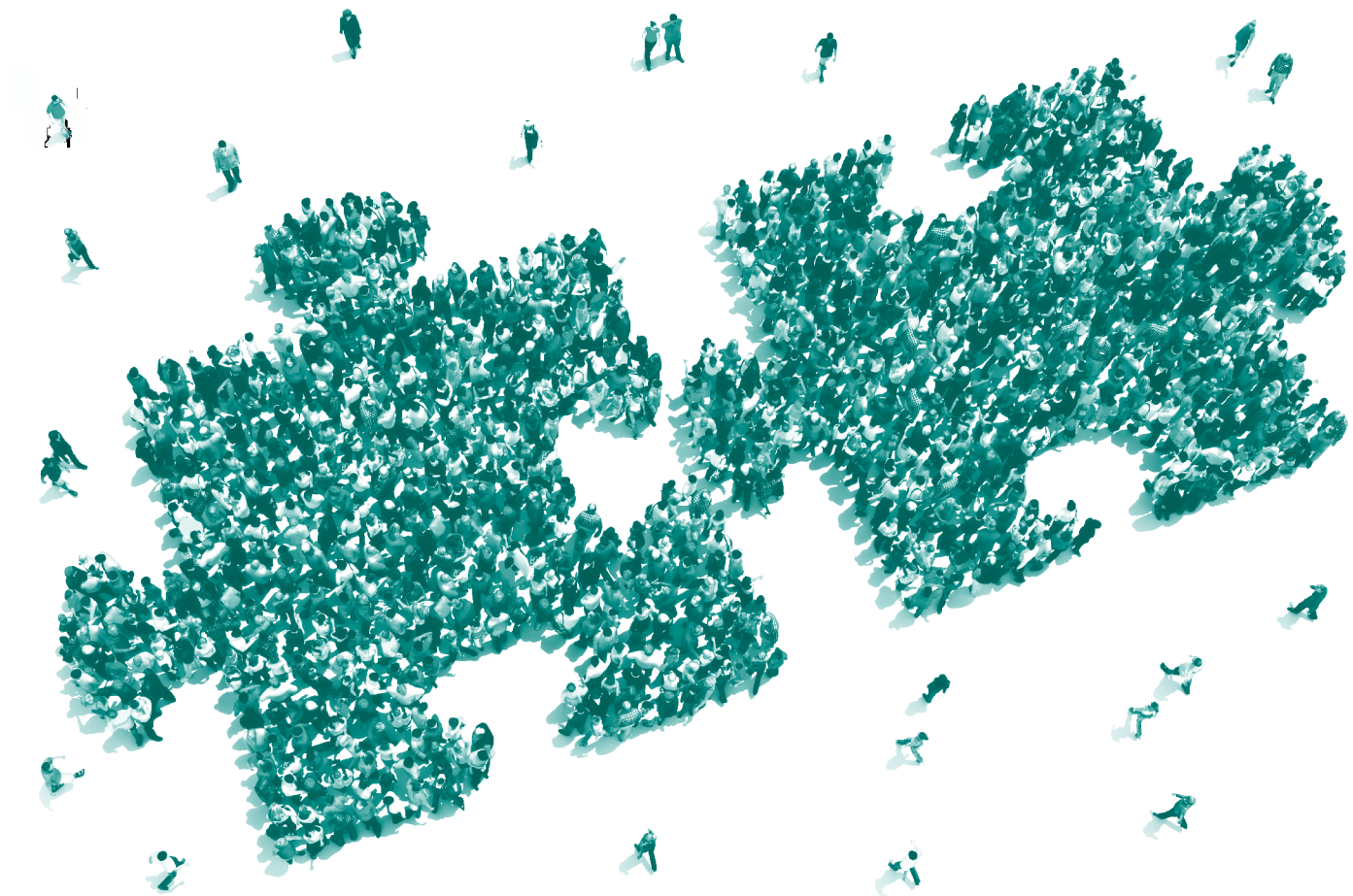
Pendant la crise mondiale économique et financière de 2008-09, de nombreuses consultations visaient à conclure des pactes sociaux ou d'autres types d'accords formels entre le gouvernement et des partenaires sociaux. Les «paquets anti-crise», décidés dans l'urgence suite aux consultations au sein des organes tripartites nationaux (notamment des sommets tripartites, des réunions informelles ou autres événements) comprenaient un large éventail de mesures, allant des dispositions de partage du travail aux opportunités de formation en passant par l'amélioration de la protection sociale, le soutien financier aux entreprises et la création d'emplois par le biais de programmes publics d'infrastructures. Certaines réponses tripartites ont été inspirées par le [Pacte mondial pour l'emploi](#) adopté par la CIT en juin 2009, comme en **Afrique du Sud**, en **Bulgarie**, et en **Indonésie**. Les accords tripartites conclus en **Belgique**, au **Chili** et en **Pologne** ont été ensuite intégrés dans la législation nationale.<sup>9</sup>

## Le dialogue social dans le secteur de la construction en Argentine

En Argentine, l'Accord national tripartite pour la promotion du dialogue social dans l'industrie de la construction a été signé en décembre 2010. Il s'agit du premier accord couvrant toutes les branches de production et intégrant l'ensemble de la chaîne de valeur dans le secteur de la construction. L'un de ses objectifs est de promouvoir l'emploi formel et décent dans le secteur. Cet accord comprend des clauses sur la promotion de la croissance économique, la construction de logements pour les travailleurs et un système consensuel de fixation des prix et des salaires à travers une table ronde de dialogue national. Les partenaires sociaux se sont aussi engagés à préserver la paix sociale grâce à des mécanismes de prévention et de résolution des conflits, afin de préserver les éléments essentiels dans l'industrie, tels les conditions d'emploi, le respect des normes du travail et l'investissement. L'accord spécifie par ailleurs que la productivité sera améliorée par le recours à des technologies permettant d'accroître le rapport coût-efficacité et d'améliorer la qualité des produits.

Source: R. Navarro: *El acuerdo social da su primer paso* (L'accord social: le premier pas) Página 12, le 20 déc. 2010.

<sup>9</sup> Voir d'autres exemples encore dans: BIT: *Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*. Genève, 2013, pp. 195-202.





# Quelles sont les questions abordées dans le cadre de la consultation?

Les mandants de l'OIT et en particulier les gouvernements se demandent souvent quelles politiques devraient ou non faire l'objet de consultations avec les partenaires sociaux. La recommandation n° 113 propose un champ très large:

«Promouvoir une compréhension mutuelle et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'entre ces organisations, en vue de développer l'économie en général, ou certaines de ses branches, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie.»

La recommandation n° 113 indique trois domaines spécifiques se prêtant particulièrement à la consultation:

- (i) l'élaboration et la mise en œuvre de la législation;
- (ii) la création et le fonctionnement d'organismes nationaux;
- (iii) l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social.

(i) Concernant l'élaboration et la mise en œuvre de la législation, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées sur tous les projets de lois et règlements susceptibles d'affecter leurs intérêts dans le vaste domaine des politiques économiques, sociales et du travail. La consultation devrait avoir lieu à la fois lors des phases d'élaboration et de mise en œuvre de la législation. Les organismes nationaux de dialogue social sont fréquemment mandatés pour commenter les projets de loi. En **Mauritanie** par exemple, le Président de la République et le Premier ministre sont tous deux tenus de demander l'opinion du Conseil économique et social sur tous les projets de loi de nature économique et sociale lors de l'élaboration de ces lois à l'exception de la loi de finances.<sup>10</sup> De même, en **France**, l'opinion du Conseil économique, social et environnemental doit être sollicitée concernant les projets de loi touchant aux domaines économique, social ou environnemental.<sup>11</sup> Au **Sri Lanka**, le Conseil consultatif national du travail (NLAC) est consulté sur l'élaboration et la mise en œuvre des lois et règlements touchant aux intérêts des employeurs et des travailleurs.<sup>12</sup> Aux **Bahamas**, le Conseil national tripartite est mandaté pour examiner les projets de loi et de réglementation dans le domaine du travail et des relations professionnelles et de les commenter.<sup>13</sup>

Dans d'autres pays, les organes de consultation peuvent agir de leur propre initiative et offrir des commentaires sans devoir attendre une sollicitation ou invitation préalable du gouvernement. Aux **Pays-Bas**, le Conseil économique et social conseille le gouvernement et le parlement sur les grandes lignes des politiques économique et sociale, et sur la législation du travail et des relations professionnelles.<sup>14</sup> Comme ce conseil se compose de membres issus de la communauté académique et de l'industrie ainsi que de représentants des employeurs

10 [Loi organique n°2007-058 relative au Conseil économique et social.](#)

11 [Constitution du 4 octobre 1958](#), Titre XI: le Conseil économique, social et environnemental.

12 [Conseil consultatif national du travail \(NLAC\)](#), ministère du Travail, des Relations syndicales et du Développement de Sabaragamuwa.

13 [Loi sur le Conseil national tripartite](#), 2015.

14 [Industrial Organisation Act](#), 1950. Traduction anglaise de la Loi néerlandaise sur l'organisation du travail.

et des travailleurs, il a accès à des connaissances et compétences spécialisées. En **Côte d'Ivoire**, le Conseil économique et social peut, de sa propre initiative, attirer l'attention du président de la république ou celui du parlement sur les réformes en matière économique et sociale qui sont importantes pour la promotion du développement.<sup>15</sup> La prise en compte ou non par le législateur de l'opinion exprimée varie d'un système de relations professionnelles à l'autre. Dans beaucoup de juridictions anglophones de l'Afrique par exemple, même lorsque le système des conseils consultatifs du travail est bien établi, leur rôle demeure strictement consultatif, car le gouvernement n'est pas contraint de tenir compte de leurs avis. Cependant, on notera que le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a souligné combien il est important de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, et de les notifier suffisamment à l'avance.<sup>16</sup>

(ii) Concernant les *organes nationaux* traitant des domaines de l'emploi et du travail, la nature et l'importance de la participation des partenaires sociaux dépendent dans une grande mesure du mandat de l'organe en question. Ainsi, s'il traite des questions de santé et de sécurité au travail (SST), les représentants des partenaires sociaux seront en principe désignés sur la base de leurs qualifications et de leur expérience en la matière. De même, les représentants des employeurs et des travailleurs (et des personnes protégées) devraient participer aux travaux des conseils qui administrent et/ou supervisent les institutions de sécurité sociale<sup>17</sup> du moins dans tous les cas où « l'administration n'est pas assurée par une institution réglementée par les autorités publiques ou par un département gouvernemental responsable devant un parlement ».<sup>18</sup>

(iii) Enfin, certaines lois portant création d'organes de consultation ont octroyé une grande importance à la fonction de ces organes en matière de *planification du développement social et économique*. Ainsi, le mandat de la Commission tripartite pour le développement social et économique de la **République de Corée**, créée en 1999, couvre notamment les politiques du travail portant sur la sécurité de l'emploi et les conditions de travail, ainsi que les politiques industrielle, économique et sociale, qui ont un impact important sur ces thèmes. Au **Ghana**, La Commission nationale tripartite créée en 2003 fait office de plateforme de consultation avec les partenaires sociaux sur les questions économiques et sociales importantes, en plus d'assurer ses fonctions spécifiques en matière de travail et d'emploi.



15 Loi n°2001-304 du 5 juin 2001 déterminant la composition et le fonctionnement du Conseil Economique et Social.

16 Cas de la liberté syndicale. Rapport n°371, mars 2014. Cas n°2947 (Espagne), date du dépôt de la plainte: 10 mai 2012 – Clos. Paragraphes 443 à 445.

17 BIT: *Etude d'ensemble concernant les instruments relatifs à la sécurité sociale à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*. Rapport III (Partie IB), Conférence internationale du Travail, 100<sup>e</sup> session, 2011, paras. 550 et 558.

18 Convention (n°102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952, article 72; et convention (n°168) sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, article 29.

# Comment le BIT peut-il aider?

Le Bureau international du Travail offre une assistance technique aux Etats Membres pour les aider à appliquer la recommandation No 113. Il vise notamment le renforcement de la capacité des mandants tripartites de participer dans des institutions et des processus de dialogue social solides et efficaces.

Cette assistance comprend:

- un soutien à la création d'institutions nationales de dialogue social bipartite et tripartite;
- l'analyse du fonctionnement, du rôle et de l'impact des institutions nationales de dialogue social;
- le renforcement de la capacité des représentants des employeurs et des travailleurs de participer pleinement au processus de consultation, notamment en renforçant leurs connaissances techniques et leurs compétences en matière de négociation;
- le renforcement des secrétariats des institutions nationales de dialogue social à travers une planification plus efficace, de meilleures structures de dotation en personnel et l'amélioration des bases de données et des ressources en matière de connaissances;
- des avis consultatifs pour renforcer le cadre juridique et réglementaire, en particulier concernant la composition, la structure, le fonctionnement et les compétences des institutions nationales de dialogue social;
- le partage entre Etats Membres des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience de chacun;
- un appui en vue de la ratification et de l'application effective des normes internationales du travail en matière de liberté syndicale, de négociation collective et de consultations tripartites;
- le renforcement des capacités des administrations du travail, à la fois pour faciliter le dialogue social et y participer.



# Bibliographie additionnelle

## Rapports à la Conférence internationale du Travail

- *Etude d'ensemble des rapports relatifs à la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national*, 1960, CEACR, Rapport III (Partie 4B), 61<sup>e</sup> session de la CIT, Genève, 1976.
- *La consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*, Rapport VI, 83<sup>e</sup> session de la CIT, Genève, 1996.
- *Etude d'ensemble des rapports concernant la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et concernant la recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail*, 1976, CEACR, Rapport III (Partie 1B), 88<sup>e</sup> session de la CIT, Genève, 2000.
- *Dialogue social. Discussion récurrente en vertu de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Rapport VI, 102<sup>e</sup> session de la CIT, Genève, 2013.

## Publications du Bureau international du Travail

- *Gender equality and social dialogue: An annotated bibliography*, Genève: BIT, 2012.
- *Le dialogue social tripartite au niveau national: Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*. Genève: BIT, 2013.
- Briskin, L. and Muller A.: *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, Document de travail No. 34, Genève: BIT, 2011.
- Ishikawa, J. *Caractéristiques du dialogue social national: Document de référence sur le dialogue social*, Genève: BIT, 2004.

## Bases de données en ligne

- **IRLEX**. Cette base de données juridiques comparées du BIT concernant les relations professionnelles résume le cadre juridique qui régit les relations professionnelles dans certains Etats Membres de l'Organisation.
- **Base de données conjointe AICESIS-BIT**. L'Association internationale des Conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS) s'est jointe au BIT pour créer cette base de données mondiale en ligne sur les institutions membres de l'AICESIS.
- **NORMLEX** est la base de données du BIT qui réunit des informations sur les normes internationales du travail (notamment sur les ratifications, les obligations de faire rapport, les commentaires des organes de contrôle de l'OIT, etc.).
- **NATLEX** est la base de données du BIT qui réunit des informations sur les législations nationales en matière de travail et de sécurité sociale.

# Recommandation n° 113

## – le texte

### **Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960**

*Recommandation concernant la consultation et la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national.*

Adoption: Genève, 44<sup>e</sup> session de la CIT (20 juin 1960) - Statut: Instrument à jour.

#### **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 1 juin 1960, en sa quarante-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la consultation et à la collaboration entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs aux échelons industriel et national, 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 recommandation,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent soixante, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960:

1.

(1) Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient être prises en vue de promouvoir aux échelons industriel et national une consultation et une collaboration efficaces entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, pour atteindre les objectifs prévus aux paragraphes 4 et 5 ci-dessous et sur telles autres questions d'intérêt mutuel qui pourraient être déterminées par les parties.

(2) Cette consultation et cette collaboration ne devraient porter atteinte ni à la liberté syndicale, ni aux droits des organisations d'employeurs et de travailleurs, y compris leur droit de négociation collective.

3. Conformément à la coutume ou à la pratique nationales, cette consultation et cette collaboration devraient être assurées ou favorisées:

(a) soit par l'action volontaire des organisations d'employeurs et de travailleurs;

(b) soit par des mesures d'encouragement prises par les autorités publiques;

(c) soit par voie de législation;

(d) soit par une quelconque combinaison de ces méthodes.

4. Cette consultation et cette collaboration devraient avoir pour objectif général de promouvoir une mutuelle compréhension et de bonnes relations entre les autorités publiques et les organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi qu'entre ces organisations, en vue de développer l'économie en général, ou certaines de ses branches, d'améliorer les conditions de travail et d'élever les niveaux de vie.

5. Cette consultation et cette collaboration devraient notamment viser:

(a) à permettre l'examen en commun, par les organisations d'employeurs et de travailleurs, des problèmes d'intérêt mutuel en vue d'aboutir, dans toute la mesure possible, à des solutions acceptées de part et d'autre;

(b) à faire en sorte que les autorités publiques compétentes sollicitent de façon appropriée les vues, les conseils et le concours des organisations d'employeurs et de travailleurs dans des domaines tels que:

(i) la préparation et la mise en œuvre de la législation touchant leurs intérêts;

(ii) la création et le fonctionnement d'organismes nationaux tels que ceux qui s'occupent de l'organisation de l'emploi, de la formation et de la réadaptation professionnelles, de la protection des travailleurs, de l'hygiène et de la sécurité industrielles, de la productivité, de la sécurité sociale et du bien-être;

(iii) l'élaboration et la mise en œuvre des plans de développement économique et social.





**Bureau international du Travail**  
Route des Morillons 4  
CH - 1211 Genève 22  
Suisse

**Unité du dialogue social et du tripartisme (DIALOGUE)**  
Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)  
[dialogue@ilo.org](mailto:dialogue@ilo.org)  
+41 22 799 7035  
[www.ilo.org/dialogue](http://www.ilo.org/dialogue)

**Département des normes internationales du travail (NORMES)**  
[normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)  
+41 22 799 7155  
[www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)

ISBN 978-92-2-231348-8



9 789222 313488