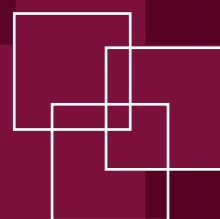




Bureau
international
du Travail
Genève

Promotion des consultations tripartites : Ratifier et appliquer la convention n° 144



Convention sur les consultations
tripartites relatives aux normes
internationales du travail, 1976
(n° 144)

DÉPARTEMENT
DES RELATIONS
PROFESSIONNELLES
ET DES RELATIONS
D'EMPLOI
(DIALOGUE)

DÉPARTEMENT
DES NORMES
INTERNATIONALES
DU TRAVAIL
(NORMES)

Promotion des consultations tripartites : Ratifier et appliquer la convention n° 144

**Convention sur les consultations
tripartites relatives aux normes
internationales du travail, 1976 (n° 144)**

DÉPARTEMENT DES RELATIONS PROFESSIONNELLES ET DES RELATIONS D'EMPLOI (DIALOGUE)

DÉPARTEMENT DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (NORMES)

2011

L'OIT ET LE TRIPARTISME

Depuis sa création en 1919, l'Organisation internationale du Travail (OIT) fait la promotion de la coopération entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements en vue de parvenir à la justice sociale. Ces trois partenaires prennent part à toutes les discussions et à la prise de décision en ce qui concerne les questions internationales du travail en vue de participer à l'établissement d'« une paix universelle et durable » et à la promotion du travail décent pour tous. Cette structure tripartite fait la spécificité de l'OIT au sein du système des Nations Unies.

Une coopération tripartite efficace et significative au niveau national est tout aussi importante qu'au niveau international. La Constitution de l'OIT prévoit non seulement une véritable implication des organisations d'employeurs et de travailleurs en ce qui concerne l'adoption et la supervision des normes internationales du travail (c'est-à-dire les conventions et recommandations) mais de plus la plupart de ces instruments leur permettent également de jouer un rôle dans l'application au niveau national. Il existe aussi des conventions et des recommandations spécifiques qui font la promotion des consultations tripartites au niveau national.

En juin 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté une déclaration historique visant à renforcer la capacité de l'OIT à aider ses mandants tripartites, promouvoir l'agenda du Travail décent, et élaborer une réponse efficace aux défis croissants de la mondialisation. La Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (la Déclaration sur la justice sociale) exprime la conviction que « dans un contexte mondial marqué par une interdépendance et une complexité croissantes ainsi que par l'internationalisation de la production ... le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives de travailleurs et d'employeurs aux plans national et international sont, aujourd'hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion sociale et l'Etat de droit, entre autres moyens par le biais des normes internationales du travail ».

La Conférence internationale du Travail de l'OIT a adopté trois normes internationales du travail importantes afin de promouvoir le tripartisme : la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 ; la recommandation

(n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976 ; ainsi que la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960. Ces trois instruments servent à promouvoir le dialogue entre les gouvernements et les représentants des employeurs et des travailleurs.

La convention n° 144 exige que des consultations efficaces entre le gouvernement et les organisations des employeurs et des travailleurs aient lieu à toutes les étapes des activités normatives de l'OIT, de l'établissement de l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail, à la ratification des normes internationales du travail, en passant par la supervision de l'application des normes, et la dénonciation des conventions ratifiées.

La convention n° 144 : une convention de gouvernance

L'objectif de la convention n° 144 est de faire la promotion du tripartisme et du dialogue social au niveau national en s'assurant que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont impliquées à toutes les étapes des activités normatives de l'OIT. Pour cette raison, la Déclaration sur la justice sociale a estimé que la convention n° 144 était l'une des normes du travail les plus importantes du point de vue de la gouvernance.

En novembre 2009, le Conseil d'administration du BIT a adopté un plan d'action en six ans afin d'atteindre le double objectif d'une ratification large et rapide et d'une mise en œuvre effective à l'échelon national, de la convention n° 144, ainsi que de trois autres conventions considérées comme des instruments de gouvernance : la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 ; la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 ; et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

La convention n° 144 a été ratifiée par 128 États membres dans toutes les régions (en février 2011). Dans plusieurs pays, elle s'est révélée la source d'inspiration d'un dialogue social fructueux sur des questions plus vastes que celles prévues par la convention, démontrant ainsi son potentiel de renforcement du dialogue social au niveau national.

APERÇU DE LA BROCHURE

Signification de la convention n° 144	4
Pourquoi ratifier et appliquer la convention n° 144	5
Questions fréquemment posées	10
Comment le BIT peut apporter son aide	13
Sources d'information supplémentaire.....	15
Le texte de la convention n° 144.....	18
Le texte de la recommandation n° 152	19



La convention n° 144

– une vue d'ensemble

- Définition des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.
- Mise en œuvre de procédures déterminées conformément à la pratique nationale qui assurent des consultations efficaces.
- Participation des représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs sur un pied d'égalité.
- Support administratif et formation des participants.
- Objets des consultations – normes internationales de travail.
- Rapport sur le fonctionnement des procédures de consultation.

n°
144

Signification de la convention n° 144

Sur quoi portent les consultations ?

Cinq questions spécifiques à l'OIT

La convention mentionne cinq questions précises qui doivent faire l'objet de consultations. Celles-ci couvrent chacune des étapes des activités normatives de l'OIT. Ces cinq questions sont :

1. **Points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence.** Cela inclut les réponses des gouvernements aux questionnaires portant sur les points inscrits à l'ordre du jour et les commentaires des gouvernements sur les projets d'instruments. Le gouvernement est responsable du contenu définitif des réponses et des commentaires.
2. **Soumission aux autorités nationales des conventions ou recommandations nouvellement adoptées afin qu'elles puissent être ratifiées et mises en œuvre.** Cela est requis par la Constitution de l'OIT et doit être entrepris en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.
3. **Réexamen de conventions non ratifiées et de recommandations** en vue de promouvoir leur ratification ou leur application. Ce réexamen doit intervenir « à des intervalles appropriés » déterminés par la pratique nationale et offre la possibilité d'évaluer si les évolutions intervenues depuis la soumission des instruments ont modifié les perspectives de ratification ou d'application.
4. **Rapports présentés à l'OIT sur les conventions ratifiées.** Suite à la ratification d'une convention, les États Membres ont l'obligation de faire un rapport, de manière régulière, sur sa mise en œuvre en droit et en pratique. Les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées avant que le rapport sur les conventions ratifiées ne soit finalisé et transmis à l'OIT.
5. **Proposition de dénonciation de conventions ratifiées.** Lorsque la dénonciation d'une convention ratifiée est envisagée (afin de ne plus être lié par les obligations de la convention), le gouvernement a l'obligation de consulter les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs avant de prendre la décision finale.

Autres questions pouvant faire l'objet de consultation

Bien que la convention n° 144 exige des consultations sur ces cinq questions spécifiques à l'OIT, la recommandation n° 152 suggère d'autres points ayant trait à l'OIT qui pourraient faire l'objet de consultations, par exemple :

- activités de coopération technique de l'OIT;
- résolutions et conclusions des conférences et réunions de l'OIT;
- promotion et meilleure connaissance des activités de l'OIT.

Quelle est la méthode de consultation tripartite requise ?

Des consultations efficaces et significatives

Les consultations requises ont pour but d'aider le gouvernement dans la prise de décision sur des questions spécifiques relatives aux activités normatives de l'OIT. Tout en étant plus qu'une simple obligation d'information, la consultation n'implique pas que soient engagées des négociations en vue de parvenir à un accord. La clé, c'est de s'assurer que les avis des parties concernées, en l'occurrence les organisations d'employeurs et de travailleurs, seront pris en compte par le gouvernement avant que les décisions ne soient prises.

Avec les organisations représentatives

Les organisations représentatives sont les organisations d'employeurs et de travailleurs indépendantes jouissant du droit à la liberté syndicale. Ce ne sont pas seulement les organisations les plus importantes qui devraient être consultées mais toutes celles représentant une partie significative de l'opinion sur la question faisant l'objet de discussions. La décision du gouvernement quant aux organisations devant être consultées doit être prise en toute bonne foi sur la base de critères préétablis, précis et objectifs. Ces organisations choisissent alors librement ceux qui les représenteront lors des consultations.

Également représentées

Les organisations d'employeurs et de travailleurs sont représentées *sur un pied d'égalité*. Cela n'implique pas une égalité numérique, mais il s'agit plutôt de s'assurer que les points de vue de chaque groupe bénéficient de la même considération.

Le gouvernement prend la décision finale

Les procédures de consultation peuvent se fixer pour objectif de parvenir à un consensus, cela n'est cependant pas une nécessité. Tous les avis doivent être pris en compte, mais c'est le gouvernement qui prend la décision si un consensus n'est pas atteint. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas liées par la décision ou la position finale adoptée par le gouvernement et peuvent faire part de leurs opinions et commentaires directement à l'OIT.



Quelles sont les procédures de consultation requises ?

Le choix est laissé à chaque pays

La convention laisse une latitude considérable aux gouvernements pour déterminer la forme de consultation la plus appropriée. Cela doit évidemment être fait en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Il n'est pas nécessaire qu'une forme particulière d'institution soit mise en place. Des procédures formelles, informelles, permanentes ou ad hoc peuvent tout aussi bien être utilisées. On peut aussi employer une combinaison de plusieurs procédures. Certaines des options à considérer sont :

- une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'OIT;
- un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
- un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale dans des domaines déterminés (par exemple: affaires maritimes, sécurité et santé des travailleurs et sécurité sociale);
- communications écrites;
- réunions et comités ad hoc.



La plupart du temps, les consultations ont lieu au sein d'un cadre institutionnel. La forme la plus répandue de procédure de consultation institutionnelle est celle qui prend place au sein d'un organisme spécialement compétent pour les questions relatives à l'OIT. Certains de ces organismes existaient avant même la ratification de la convention n° 144, par exemple au Danemark et en Suède. Dans d'autres pays, des commissions consultatives spéciales ont été mises en place au moment de la ratification de la convention. C'est le cas en Egypte, en Estonie, aux Etats-Unis au Malawi et en Uruguay.



Des discussions sur les normes internationales du travail ou les activités de l'OIT peuvent également avoir lieu au sein d'un organisme consultatif à compétence générale en matière économique, sociale ou du travail comme c'est le cas en Albanie, en Belgique, dans la République de Corée, au Lesotho, en Namibie, au Pérou et en Afrique du Sud. Des consultations peuvent aussi être faites par le biais de communications écrites, par exemple au Mexique, en Nouvelle-Zélande et en Turquie. Dans la pratique, on a le plus souvent recours à une combinaison de procédures institutionnelles et de communications écrites.



Le gouvernement de Trinité-et-Tobago a établi en 1996 un comité tripartite portant un nom inspiré de la convention n° 144: « *The ILO 144 Tripartite Consultations Committee* ». Parmi ses membres figurent des experts en matière économique, sociale et du travail. La Commission, qui se réunit régulièrement sur une base mensuelle, ainsi que les sous-commissions, procèdent à une analyse de la législation et de la pratique nationales à la lumière des conventions considérées pour la ratification. Par exemple, c'est ce qui fut fait avec les conventions nos 138 et 182 concernant le travail des enfants. Lors des délibérations, la Commission mène des consultations avec les principaux acteurs en vue d'obtenir leurs avis sur la ratification et l'application des conventions. Dans le cas de la convention (n° 149) sur le personnel infirmier, 1977, la Commission a rencontré les représentants des infirmiers de différentes institutions. La Commission maintient également des liens avec des experts et des personnes ayant les compétences appropriées.



A quelle fréquence les consultations devraient-elles avoir lieu ?

Au moins une fois par année

Les consultations devraient avoir lieu au moins une fois par an, mais la fréquence exacte devrait être fixée d'un commun accord entre le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Elles devraient se dérouler assez souvent pour qu'on puisse s'assurer que les questions faisant l'objet de discussions sont considérées de façon adéquate. Toutes les questions visées par la convention n° 144 n'ont pas besoin d'être examinées chaque année. Par exemple, les discussions sur le réexamen des conventions non ratifiées ou les propositions de dénonciation de conventions ratifiées seront peu fréquentes. Par contre, les consultations sur la ratification ou l'application effective des conventions ratifiées peuvent avoir lieu annuellement. Le gouvernement, les représentants des employeurs et des travailleurs peuvent demander que des consultations soient engagées.

Qui est responsable du support administratif ?

Le gouvernement devrait fournir le support administratif

Le support administratif pour appliquer la convention comprend la mise à disposition de locaux de réunion, la correspondance et l'assistance d'un secrétariat. Dans plusieurs pays, ce support est assuré par le ministère en charge des questions du travail.

Des arrangements devraient-ils être pris afin d'assurer une formation ?

Lorsque nécessaire, une formation devrait être fournie

La convention n° 144 ne mentionne pas d'exigences spécifiques en termes de formation, mais stipule que des arrangements appropriés doivent être pris entre le gouvernement et les organisations représentatives pour le financement de la formation nécessaire à ceux qui participent aux procédures de consultation.





Dans certains pays, comme en Espagne, aux États-Unis, au Mexique et en Norvège, une formation spécifique n'a pas été jugée nécessaire car les représentants des employeurs et des travailleurs ont une vaste expérience des questions relatives à l'OIT. Dans d'autres pays où la formation a été jugée nécessaire, comme ce fut le cas en Australie, en Autriche, en Islande ou en Suède, il peut être convenu que la formation des participants sera prise en charge par leurs organisations respectives. Le BIT peut également apporter une assistance pour l'organisation de formations en cas de nécessité, et si les mandants le demandent. Dans de nombreux pays, les partenaires sociaux ont demandé au BIT de les conseiller et de leur proposer des formations sur les questions relatives à l'OIT afin de faciliter l'application de la convention n° 144 ; c'est le cas du Belize, de la Bosnie-Herzégovine, du Libéria, de Madagascar, du Monténégro et du Sénégal.

Un rapport annuel sur les consultations doit-il être produit ?

Le gouvernement consulte et décide

Après avoir consulté les organisations représentatives, le gouvernement décidera s'il produit un rapport sur le fonctionnement des procédures de consultation. Si le gouvernement décide d'en produire un, ce rapport sera annuel. Il n'y a pas de prescriptions quant à la forme précise de ce rapport.

n°
144

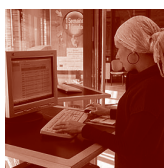
Pourquoi ratifier et appliquer la convention n° 144 ?

La convention n° 144

- n'est pas difficile à ratifier étant donné la flexibilité qui lui est inhérente;
- est déjà largement ratifiée dans toutes les régions.

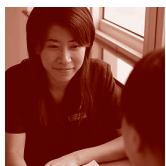
De plus, la ratification et l'application de la convention n° 144

- conduisent à des décisions mieux informées et plus représentatives car elles prennent en compte les opinions des parties concernées;
- encouragent la culture du tripartisme et du dialogue social, et peuvent mener à une plus grande confiance et à un dialogue social portant sur des questions économiques et sociales plus vastes, y compris dans les périodes de crise économique et lors de fortes tensions sociales comme l'indique le Pacte mondial pour l'emploi;
- favorisent l'appropriation des décisions par les partenaires, ce qui peut améliorer leur mise en œuvre;
- font la promotion d'une bonne gouvernance;
- conduisent à une meilleure application des autres conventions et recommandations;
- permettent de discuter des questions d'application des conventions et des principes, réduisant ainsi le besoin de soulever ces questions devant les organes de supervision de l'OIT;
- démontrent l'engagement du gouvernement envers les valeurs de base de l'OIT.



Le Malawi a ratifié la convention n° 144 en 1986. En conséquence, les consultations tripartites et le dialogue social en général ont été influencés positivement. Cela a contribué à la ratification et à la meilleure application des conventions fondamentales de l'OIT dans ce pays. Le cadre institutionnel mis en place a contribué à élargir le dialogue social au niveau national sur les questions sociales et économiques en poussant à la réorganisation des procédures tripartites générales. Une autre conséquence positive a été la promotion de l'égalité des genres au sein même de la commission tripartite du travail chargée de conseiller sur les questions concernant l'OIT. Selon la loi établissant ce mécanisme de consultation, au moins une femme doit être désignée pour représenter chacune des trois parties. De plus amples preuves du progrès que peut faire le dialogue social grâce à l'établissement d'un mécanisme de consultation tripartite selon la convention n° 144 peuvent être tirées de l'expérience de El Salvador, de la Hongrie, de l'Indonésie, des Philippines et de l'Uruguay.

Le Pacte mondial pour l'emploi



Le Pacte mondial sur l'emploi, adopté par la Conférence internationale du Travail en juin 2009, est un ensemble de mesures pour surmonter les conséquences sociales et l'impact sur l'emploi de la crise économique et financière mondiale. Le Pacte mondial sur l'emploi vise à promouvoir une reprise productive axée sur l'emploi et la protection sociale, le renforcement du respect des normes internationales du travail et du dialogue social. Les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs se sont engagés à travailler de concert pour atteindre cet objectif.



La pratique des consultations régulières, comme le prévoit la convention n° 144, favorise la confiance mutuelle et facilite le dialogue social sur les questions économiques et sociales au sens large, ce qui peut atténuer les effets négatifs de la récession économique. Les Pays-Bas en ont fait l'illustration. La longue pratique établie du dialogue social régulier au niveau national a permis aux mandants tripartites néerlandais de répondre à la crise dès son apparition. Le gouvernement et les partenaires sociaux ont discuté des conséquences imminentes de la crise dès le mois de mars 2008, et ont abouti à un consensus sur l'importance d'accroître la participation au marché du travail, notamment en maintenant les travailleurs plus âgés dans l'emploi. Lorsque la crise a pris de l'ampleur, le gouvernement a formé une équipe tripartite de crise en janvier 2009, considérant qu'il y avait là une opportunité de collaborer avec les partenaires sociaux sur des questions urgentes afin d'empêcher les licenciements massifs et de maintenir le pouvoir d'achat de la population active, et d'offrir des opportunités de formation aux travailleurs qui avaient perdu leur emploi. Le gouvernement proposait également de recourir à une approche tripartite pour moderniser le marché du travail. Après des semaines de négociations, les partenaires sociaux se sont mis d'accord en mars 2009 sur un ensemble de mesures du gouvernement qui accordaient une priorité élevée à la promotion de l'emploi par le biais de la formation, de la flexisécurité tout en limitant le coût pour les entreprises.



En janvier 2010, une mission d'étude de l'OIT à Singapour a fait part des perspectives de ratification de la convention n° 144 par le gouvernement de Singapour, et comment le tripartisme permettait aux partenaires tripartites et aux acteurs bipartites de trouver des solutions communes innovantes pour répondre rapidement à la crise et accélérer la reprise économique. Le 4 octobre 2010, le Directeur général du BIT a enregistré la ratification de la convention n° 144 par Singapour.

Quels avantages potentiels la ratification peut-elle apporter aux organisations d'employeurs et de travailleurs ?

- les organisations d'employeurs et de travailleurs sont informées plus régulièrement et de façon plus complète sur les opinions et les propositions du gouvernement sur les questions relatives à l'OIT;
- les gouvernements ont une meilleure appréhension des points de vue, besoins et intérêts des organisations d'employeurs et de travailleurs ; ils sont ainsi plus susceptibles de les incorporer dans la prise de décision sur des sujets plus vastes que ceux définis dans la convention n° 144;

- grâce à l'expérience des procédures de consultation, les organisations d'employeurs et de travailleurs améliorent leur capacité de communiquer, de défendre les opinions de leurs membres et de coopérer avec le gouvernement;
- c'est une reconnaissance publique de leur travail démocratique;
- les organisations d'employeurs et de travailleurs sont plus visibles et influentes, et ainsi plus attirantes pour des membres potentiels. En bout de ligne cela accroît leur représentativité;
- les organisations d'employeurs et de travailleurs augmentent leur influence sur la politique sociale au niveau national et international;
- les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent influencer et enrichir les rapports du BIT, particulièrement en ce qui concerne les conventions collectives, l'élaboration des normes et l'application des normes internationales du travail.

Que peuvent faire les organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir la ratification et l'application effective ?

- **sensibilisation:** organiser des réunions des dirigeants et des affiliés de l'organisation pour discuter des bénéfices potentiels de la ratification et de l'application, et coordonner des actions promotionnelles.
- **lobbying:** écrire des lettres, distribuer cette brochure et organiser des réunions avec les responsables gouvernementaux, les parlementaires, les membres des partis politiques et les responsables du ministère du travail pour leur proposer la ratification et leur décrire les bénéfices pouvant découler de cette ratification , y compris le fonctionnement effectif du tripartisme.
- **médiatisation:** informer et mobiliser les médias pour qu'ils s'impliquent dans la démarche visant la ratification. Faire connaître plus largement les bénéfices pouvant découler de la ratification et de l'application par l'intermédiaire d'articles, d'interviews, etc.
- **consultations concrètes:** encourager des consultations tripartites qui démontrent que les organisations d'employeurs et de travailleurs apportent une valeur ajoutée et qu'il y a des avantages à les consulter peut préparer le terrain en vue de la ratification de la convention n° 144.
- **actions coordonnées:** lorsque c'est approprié, organiser des actions conjointes entre les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Questions fréquemment posées

Une forme précise de consultation est-elle requise ? Faut-il mettre en place une institution tripartite ?

Le libellé très souple de la convention n° 144 et de la recommandation n° 152 laisse le choix des procédures de consultation aux États Membres. Il n'est pas nécessaire de mettre en place une institution tripartite permanente. Cependant, il est important que les consultations entre les partenaires tripartites soient effectives.

La consultation implique-t-elle une négociation ?

La consultation se distingue de la négociation. Une négociation implique des discussions entre parties ayant des intérêts différents ou contradictoires en vue de parvenir à un accord. Les consultations requises par la convention n° 144 n'imposent pas nécessairement la recherche d'un accord mais ont pour but d'aider l'autorité compétente à prendre des décisions éclairées. La consultation implique la bonne foi des partenaires et va plus loin qu'un simple échange d'informations entre les parties.

Les procédures de consultation sont-elles fixées de façon permanente ?

Non, elles peuvent être modifiées après une consultation effective entre le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs. Toutes les parties peuvent demander une révision des procédures de consultation.

La convention n° 144 exige-t-elle des consultations sur les questions de politique sociale et économique ?

La convention n° 144 vise uniquement les consultations nationales tripartites sur les activités normatives de l'OIT, comme la ratification et l'application des normes internationales du travail.

L'application de la convention n° 144 implique-t-elle d'importants coûts financiers ?

Non. Le principal coût pour le gouvernement est d'assurer le support administratif des procédures prévues par la convention. Parfois, il est nécessaire de former les participants aux consultations. Dans ce cas, des mécanismes appropriés peuvent être mis en place entre l'autorité compétente et les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs pour le financement des formations nécessaires.

La convention n° 144 n'impose pas au gouvernement de financer la formation, toutefois, le paragraphe 4 de la recommandation n° 152 propose cette solution en cas de nécessité, par exemple si les organisations d'employeurs et de travailleurs ne peuvent pas fournir de programmes de formation. Lorsque des consultations se déroulent déjà dans une structure existante, aucun coût supplémentaire ne sera vraisemblablement encouru.

L'application de la convention n° 144 implique-t-elle un changement dans la législation nationale ?

À moins qu'il n'existe des obstacles constitutionnels ou des dispositions législatives contraires à la convention n° 144 (peu probable), son application ne requiert pas que le gouvernement légifère. Elle peut tout aussi bien être appliquée par l'intermédiaire du droit coutumier ou de la pratique que par l'adoption de lois et de règlements. Par exemple, au Brésil, en Nouvelle-Zélande, au Portugal et au Sri Lanka, les consultations requises par la convention n° 144 sont menées sans qu'aucune disposition particulière de droit interne ne les régit.

De quelle façon la convention n° 144 peut-elle servir à la promotion de l'égalité des genres ? Les parties peuvent s'assurer que les voix des femmes et des hommes sont aussi bien entendues les unes que les autres lors des consultations. La représentation des femmes comme des hommes lors des consultations devrait être favorisée et les questions concernant particulièrement les hommes ou les femmes pourraient être examinées lors de ces consultations. Le processus pourrait prêter une attention particulière à la ratification et à l'application des normes de l'OIT s'intéressant aux questions de genre. Lors de la création d'une nouvelle structure ou s'il en existe déjà une, des dispositions peuvent être prises afin d'assurer une égalité des genres au sein de cette institution.

La ratification de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, est-elle une condition préalable à la ratification de la convention n° 144 ?

Non, ce n'est pas une condition préalable mais il est fondamental que les représentants des employeurs et des travailleurs jouissent du droit à la liberté syndicale, sans quoi il ne peut y avoir de consultation tripartite efficace. Pour que les consultations soient significatives, elles doivent se dérouler dans des conditions où les organisations représentatives ont la possibilité d'exprimer leur point de vue librement et en toute indépendance. Il convient de rappeler que tous les Etats Membres, qu'ils aient ou non ratifié la convention n° 87, sont liés au principe de la liberté syndicale en étant Membres de l'OIT. Ce point a été réaffirmé avec l'adoption de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998, et celle de la Déclaration sur la justice sociale en 2008.

Est-ce plus difficile de ratifier la convention pour un État fédéral ?

De nombreux Etats fédéraux ont ratifié la convention, par exemple, l'Allemagne, le Brésil, la Bosnie-Herzégovine, les Etats-Unis et la Suisse. Les consultations requises se déroulent au niveau fédéral et, lorsque nécessaire, aussi au niveau provincial.

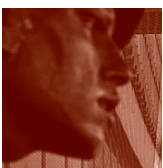
Quelle est l'obligation en ce qui concerne les rapports ?

Le Conseil d'administration de l'OIT a désigné la convention n° 144 dans la catégorie des conventions prioritaires et des conventions de gouvernance. À partir de 2012, les pays qui l'ont ratifiée auront l'obligation de soumettre un rapport tous les trois ans (au lieu de tous les deux ans) sur les mesures prises, dans le droit et la pratique, pour l'appliquer.

Comment le BIT peut apporter son aide

Le BIT peut venir en aide aux mandants intéressés à la ratification et à l'application de la convention n° 144 de plusieurs façons. Le BIT peut:

- fournir du matériel promotionnel, organiser des séminaires et des discussions afin d'aider les organisations d'employeurs et de travailleurs et les gouvernements à avoir une meilleure compréhension de la substance de la convention n° 144;
- apporter un appui technique aux fonctionnaires du gouvernement en vue de la ratification de la convention n° 144;
- apporter une assistance technique lors de la mise en place des mécanismes de consultation;
- aider le gouvernement à répondre aux exigences en termes de rapports à soumettre selon la Constitution de l'OIT;
- appuyer les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les responsables du gouvernement pour assurer les formations leur permettant de participer efficacement aux processus de consultation tripartite;
- fournir de l'information et de la formation afin que les mécanismes et procédures tripartites prennent en compte de façon plus adéquate les questions de genre;
- partager avec les Etats Membres de l'OIT son expérience internationale sur l'application de cette convention.



Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme par pays de promotion du travail décent, l'équipe d'appui technique et le bureau de pays de Bangkok ont apporté à la République démocratique populaire lao une assistance technique et une formation aux fonctionnaires du gouvernement et aux représentants des partenaires sociaux aux fins de la ratification et de l'application de la convention n° 144. Le 29 octobre 2010, le Directeur général du BIT a enregistré la ratification de la convention n° 144 par ce pays.



Pour permettre aux personnes qui participent aux consultations de remplir leurs fonctions de manière efficace, dans certains pays comme l'Estonie et la Guinée, une formation spécifique est assurée aux participants avec l'appui du BIT. Cette formation se fait habituellement à l'occasion de la mise en place des procédures de consultation.



En Indonésie, les institutions tripartites avaient des difficultés à déclencher de manière efficace les consultations sur les sujets décrits dans la convention n° 144 et dans la recommandation n° 152. Cependant, des changements significatifs sont intervenus récemment grâce entre autres à des procédures tripartites ad hoc et aux activités du BIT faisant la promotion du tripartisme. Par exemple, les séminaires parrainés par le BIT portant sur la réforme de la législation du travail et les conventions fondamentales de l'OIT. Le suivi a été assuré par la mise en place d'une équipe ad hoc de rédaction législative chargée de réviser la législation du travail.

Sources d'information supplémentaire

Conventions, recommandations, résolutions et conclusions pertinentes de l'OIT

- Recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.
- Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976.
- Conclusions concernant la consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale, Conférence internationale du Travail, 1996.
- Résolution concernant le renforcement du tripartisme et du dialogue social, Conférence internationale du Travail, 2002.
- OIT. *Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du travail, 97^e session, 2008.
- OIT. « Surmonter la crise: un pacte mondial pour l'emploi », Conférence internationale du travail, 98^e session, Genève, 2009.

Publications du Bureau international du Travail

- BIT. *Consultation tripartite au niveau national sur la politique économique et sociale*, Conférence internationale du Travail, 83^e session, Genève, 1996, rapport VI.
- BIT. *Consultation Tripartite: étude 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*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000, rapport III (1B).
- BIT. *Rapport de la Commission de l'application des normes*, Conférence internationale du Travail, 88^e session, Genève, 2000, Compte rendu provisoire n° 23.

Base de données

- ILOLEX. Base de données trilingue contenant les textes complets des conventions et recommandations de l'OIT, les listes des ratifications, les commentaires de la Commission d'experts et du Comité de la liberté syndicale, l'examen des cas par la Commission de la Conférence, les réclamations, les plaintes, les interprétations, les études d'ensemble et de nombreux autres documents. Disponible sur le site Internet de l'OIT (Statistiques et données): www.ilo.org

Textes

- CONVENTION
n° 144
- RECOMMANDATION
n° 152

Convention n° 144

Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976

[...]

Article 1

Dans la présente convention, les termes *organisations représentatives* signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.

Article 2

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, énoncées à l'article 5, paragraphe 1, ci-dessous.

2. La nature et la forme des procédures prévues au paragraphe 1 du présent article seront déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, s'il en existe et si de telles procédures n'ont pas encore été établies.

Article 3

1. Aux fins des procédures visées par la présente convention, les représentants des employeurs et des travailleurs seront choisis librement par leurs organisations représentatives, s'il en existe.

2. Les employeurs et les travailleurs seront représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.

Article 4

1. L'autorité compétente assumera la responsabilité du support administratif des procédures visées par la présente convention.

2. Des arrangements appropriés seront pris entre l'autorité compétente et les organisations représentatives, s'il en existe, pour le financement de toute formation nécessaire aux personnes participant à ces procédures.

Article 5

1. Les procédures visées par la présente convention devront avoir pour objet des consultations sur :

- a) les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
- b) les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- c) le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas encore été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
- d) les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
- e) les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.

2. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées au paragraphe 1 du présent article, des consultations auront lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.

Article 6

Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, s'il en existe, l'autorité compétente produira un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente convention.

[...]

Recommandation n° 152

Recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

[...]

1. Dans la présente recommandation, les termes organisations représentatives signifient les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs, jouissant du droit à la liberté syndicale.
2. (1) Tout Membre devrait mettre en œuvre des procédures qui assurent des consultations efficaces entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs sur les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail, conformément aux paragraphes 5 à 7 ci-dessous.
(2) La nature et la forme des procédures prévues au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées dans chaque pays, conformément à la pratique nationale, après consultation des organisations représentatives, si de telles procédures n'ont pas encore été établies.
(3) Par exemple, des consultations pourraient avoir lieu:
 - a) au moyen d'une commission spécialement instituée pour les questions concernant les activités de l'Organisation internationale du Travail;
 - b) au moyen d'un organisme doté d'une compétence générale dans le domaine économique et social ou dans le domaine du travail;
 - c) au moyen d'un certain nombre d'organismes dotés d'une responsabilité spéciale pour des matières déterminées;
 - d) par voie de communications écrites, lorsqu'elles sont acceptées comme appropriées et suffisantes par ceux qui participent aux procédures consultatives.
3. (1) Aux fins des procédures visées par la présente recommandation, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être choisis librement par leurs organisations représentatives.
(2) Les employeurs et les travailleurs devraient être représentés sur un pied d'égalité au sein de tout organisme au moyen duquel les consultations auraient lieu.
(3) Des mesures devraient être prises, en coopération avec les organisations intéressées d'employeurs et de travailleurs, afin de prévoir une formation appropriée pour permettre aux personnes participant à ces procédures de remplir leurs fonctions de manière efficace.
4. L'autorité compétente devrait assumer la responsabilité du support administratif et du financement des procédures visées par la présente recommandation, y compris, au besoin, le financement de programmes de formation.
5. Les procédures visées par la présente recommandation devraient avoir pour objet des consultations:
 - a) sur les réponses des gouvernements aux questionnaires sur les points inscrits à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail et les commentaires des gouvernements sur les projets de textes qui doivent être discutés par la Conférence;
 - b) sur les propositions à présenter à l'autorité ou aux autorités compétentes en relation avec la soumission qui doit leur être faite des conventions et recommandations, conformément à l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
 - c) compte tenu de la pratique nationale, sur la préparation et la mise en œuvre des mesures législatives ou autres tendant à donner effet aux conventions et recommandations internationales du travail et, en particulier, aux conventions ratifiées (y compris la mise en œuvre des dispositions concernant la consultation ou la collaboration des représentants des employeurs et des travailleurs);
 - d) sur le réexamen, à des intervalles appropriés, de conventions non ratifiées et de recommandations auxquelles il n'a pas été donné effet, pour envisager les mesures qui pourraient être prises afin de promouvoir leur mise en œuvre et leur ratification, le cas échéant;
 - e) sur les questions que peuvent poser les rapports à présenter au Bureau international du Travail au titre des articles 19 et 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail;
 - f) sur les propositions relatives à la dénonciation de conventions ratifiées.
6. L'autorité compétente, après consultation des organisations représentatives, devrait décider dans quelle mesure ces procédures devraient être utilisées pour d'autres questions d'intérêt commun telles que:
 - a) la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des activités de coopération technique auxquelles l'Organisation internationale du Travail participe;
 - b) les mesures à prendre à l'égard de résolutions et autres conclusions adoptées par la Conférence internationale du Travail, les conférences régionales, les commissions d'industrie ou autres réunions convoquées par l'Organisation internationale du Travail;
 - c) les mesures à prendre pour mieux faire connaître les activités de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'élément pouvant être utilisé dans les politiques et programmes économiques et sociaux.
7. Afin d'assurer un examen adéquat des questions visées aux paragraphes précédents, des consultations devraient avoir lieu à des intervalles appropriés fixés d'un commun accord, mais au moins une fois par an.
8. Des mesures appropriées aux conditions et à la pratique nationales devraient être prises pour assurer la coordination entre les procédures visées par la présente recommandation et les activités d'organismes nationaux traitant de questions analogues.
9. Lorsque cela paraît approprié après consultation avec les organisations représentatives, l'autorité compétente devrait produire un rapport annuel sur le fonctionnement des procédures visées par la présente recommandation.

■ **BIT/Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE)**

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél: (+41 22) 799 7035
Fax: (+41 22) 799 8749
Courriel: dialogue@ilo.org
Site Web: www.ilo.org/dial

■ **BIT/Département des normes internationales du travail (NORMES)**

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél: (+41 22) 799 7155
Fax: (+41 22) 799 6771
Courriel: normes@ilo.org
Site Web: www.ilo.org/normes

■ **BIT/Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP)**

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél: (+41 22) 799 7748
Fax: (+41 22) 799 8948
Courriel: actemp@ilo.org
Site Web: www.ilo.org/employers

■ **BIT/Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)**

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22, Suisse
Tél: (+41 22) 799 7021
Fax: (+41 22) 799 6570
Courriel: actrav@ilo.org
Site Web: www.ilo.org/actrav

Pour trouver les coordonnées de votre bureau local de l'OIT veuillez consulter le site Web :

www.ilo.org/global/regions/lang--fr/index.htm



ISBN 978-92-2-224628-1



9 789222 246281