



Bureau
international
du Travail
Genève

NOTE D'INFORMATION TECHNIQUE Août 2013

L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES DANS LE DIALOGUE SOCIAL TRIPARTITE EN EUROPE ET EN ASIE CENTRALE

Angelika Muller et Sarah Doyle¹

Le dialogue social tripartite et l'égalité entre les hommes et les femmes sont des valeurs fondamentales et des questions transversales pour l'Organisation internationale du travail (OIT). Le tripartisme est un instrument de gouvernance reconnu pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes au travail.²

La question de l'égalité des sexes dans le dialogue social peut être examinée sous une double perspective:

- des données quantitatives qui renseignent sur la participation des hommes et des femmes dans les instances du dialogue social au niveau national;³ et
- des données qualitatives qui reflètent la teneur des discussions tripartites relatives à l'égalité des sexes et aux mesures prises dans ce domaine par les gouvernements et les partenaires sociaux.

L'objectif de la présente note est de présenter pour 50 pays d'Europe et d'Asie centrale (région du monde désignée ci-après "région EAC") des données quantitatives sur la participation des hommes et des femmes dans le dialogue social tripartite au niveau national comme au niveau international.

Des institutions de dialogue social au niveau national, associant les partenaires sociaux tripartites aux décisions relatives à la politique économique et sociale, sont apparues dans de nombreux pays. Même si la réalité de l'égalité des sexes dans le dialogue social tripartite présente des facettes multiples et diverses, l'une de ses caractéristiques communes demeure la persistance d'un faible niveau de participation des femmes dans ces instances. Des études nationales et comparatives du BIT confirment que ce déficit de démocratie à tous les niveaux du dialogue social tripartite existe dans le monde entier. Ce phénomène s'explique assurément par une sous-représentation des femmes dans les instances gouvernementales, les syndicats et les organisations d'employeurs. Mais il peut aussi expliquer la rareté de débat et d'initiatives véritablement significatives face aux problèmes d'égalité hommes-femmes dans les instances de dialogue social.⁴

En 1990, les Nations unies ont appelé les États membres à agir pour que la participation de femmes dans les instances délibérantes et décisionnelles progresse de telle sorte que cette proportion atteigne un minimum, fixé alors à 30 pour cent. De son côté, l'OIT a appelé à plusieurs reprises ses 185 États membres à promouvoir l'égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les processus de décision politique.

Au niveau de l'Union européenne (UE), la « Stratégie 2010-2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes » compte parmi ses thèmes prioritaires la promotion de l'égalité entre les hommes et les

¹ Les auteurs tiennent à exprimer ici leur gratitude à l'égard de Jane Hodges, Youcef Ghellab et Valérie Van Goethem pour leur soutien et leurs précieux commentaires, ainsi qu'à Rita Natola, pour son aide à la mise en forme et à la publication du présent document.

² Conclusions concernant « L'égalité hommes femmes au coeur du travail décent », Conférence internationale du travail, 98^e session, 2009, Genève.

³ Les termes « instances nationales de dialogue social » se réfèrent, dans les différents pays, à des instances de formes diverses, comme les commissions tripartites de partenariat social, les conseils économiques et sociaux, les conseils consultatifs du travail (pour la liste des instances de cette nature en Europe et en Asie centrale voir tableau 3).

⁴ Briskin, L.; Muller, A. 2011. « Promoting gender equality through social dialogue : Global trends and persistent obstacles », Série Document de travail, n°34, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE), BIT, Genève.



femmes dans la prise de décision. Un certain nombre d'initiatives intéressantes ont été prises au niveau des gouvernements et des partenaires sociaux dans les États membres de l'UE.⁵

Contrairement aux données concernant le nombre de femmes qui siègent dans les parlements, qui sont collectées régulièrement, il existe d'importantes lacunes dans les données disponibles concernant la composition des instances tripartites nationales de dialogue social dans le monde. En vue d'établir dans ce domaine des données standardisées fiables ventilées par sexe, l'OIT a procédé en 2012-2013 à une enquête auprès des instances tripartites de dialogue social des pays de la région EAC.⁶

Naturellement, le simple ratio hommes-femmes ne saurait servir de seule référence pour apprécier le degré d'intégration de l'égalité hommes-femmes dans les instances tripartites nationales de dialogue social. Toutefois, les données quantitatives de cet ordre recèlent d'importants indicateurs, fort utiles pour apprécier la situation et mesurer les progrès accomplis en termes d'égalité hommes-femmes.

Les résultats de l'enquête menée par l'OIT en 2012-2013 sont exposés de manière synthétique dans la présente note, où l'on s'attache en particulier à deux aspects:

- la participation des femmes et des hommes dans les instances tripartites nationales de dialogue social;
- la composition hommes-femmes des délégations tripartites nationales à la Conférence internationale du travail.

La participation des femmes et des hommes dans les instances tripartites nationales de dialogue social

L'objectif de l'enquête menée par l'OIT est d'analyser la composition des instances nationales de dialogue social. Dans les 50 pays de la région EAC, les structures de ces institutions diffèrent d'un pays à l'autre: bipartite, bipartite "plus", tripartite ou tripartite "plus". Le terme "plus" indique la participation au sein de ces instances d'autres groupes organisés de la société civile, en plus des mandants tripartites de l'OIT (gouvernements, syndicats et associations d'employeurs), ou en plus de la structure bipartite constituée des représentants des organisations de travailleurs et de d'employeurs.

Dans cette analyse il est important de noter, dès le départ, que la participation des femmes et des hommes peut fluctuer d'une année à l'autre. Un autre facteur à prendre en considération, c'est que l'attribution d'un mandat pour siéger dans une instance de dialogue social tripartite dépend de la fonction qu'exerce une personne au sein de l'organisme à représenter dans cette instance.

En tenant compte des variations possibles, les données reproduites dans le tableau 1 donnent un aperçu général de certaines tendances de la participation des femmes au sein des instances nationales de dialogue social dans les pays de la région EAC. Sur les 50 pays de la région, dix n'ont aucune instance permanente de dialogue social au niveau national. Les 40 autres, dotés d'institutions de cette nature, présentent les caractéristiques suivantes:

- Dans six pays (soit 15 pour cent d'entre eux) les femmes participent à plus de 30 pour cent à la composition des instances de dialogue social de niveau national. La parité n'est atteinte qu'en Norvège. La France vient en deuxième position, avec 43 pour cent de femmes au Conseil économique et social.
- Dans 15 pays (soit 38 pour cent d'entre eux), la proportion des femmes est de 11 à 29 pour cent.
- Dans 14 pays (soit 35 pour cent d'entre eux), les femmes ne sont associées que dans une proportion de 2 à 10 pour cent.
- Dans 5 pays (soit 13 pour cent d'entre eux), les femmes ne sont pas du tout représentées.

⁵ Weiler, A. « Gender equality in social dialogue in European Union »; BIT, Département Gouvernance et tripartisme, Genève, 2013.

⁶ L'enquête a été menée par échange de courriers électroniques et par des entretiens téléphoniques avec les coordonnateurs nationaux de l'OIT et les membres des instances de dialogue social concernées, de même que par des recherches sur l'Internet. Les auteurs de la présente note expriment leurs sincères remerciements aux personnes qui ont répondu, dans les différents pays, ainsi qu'à leurs collègues du BIT qui ont fourni des données sur les instances nationales de dialogue social.

Tableau 1. Participation des femmes dans les instances nationales de dialogue social dans les pays d'Europe et d'Asie centrale

Participation des femmes (en %)	Pays
0	Azerbaïdjan, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Hongrie, Turquie
1 – 10	Roumanie (2 %), Albanie (4 %), Chypre (7 %), Danemark (8 %), ex République yougoslave de Macédoine (8 %), Grèce (8 %), Slovaquie (8 %), Autriche (9%), République tchèque (9%), Malte (9%), Monténégro (9%), Slovénie (9%), République de Moldova (9%)
11 – 20	Pologne (11%), Bélarus (12%), Luxembourg (13%), Tadjikistan (13%), Ukraine (13%), Fédération de Russie (16 %), Croatie (17%), Finlande (17%), Portugal (17%), Serbie (17%), Espagne (18%), Belgique (19%)
21 – 30	Pays-Bas (24 %), Arménie (27 %), Bulgarie (29 %), Lituanie (30 %)
31 – 40	Irlande (31 %), Lettonie (33 %), Kazakhstan (35 %)
41 – 50	France (43 %), Norvège (50 %)

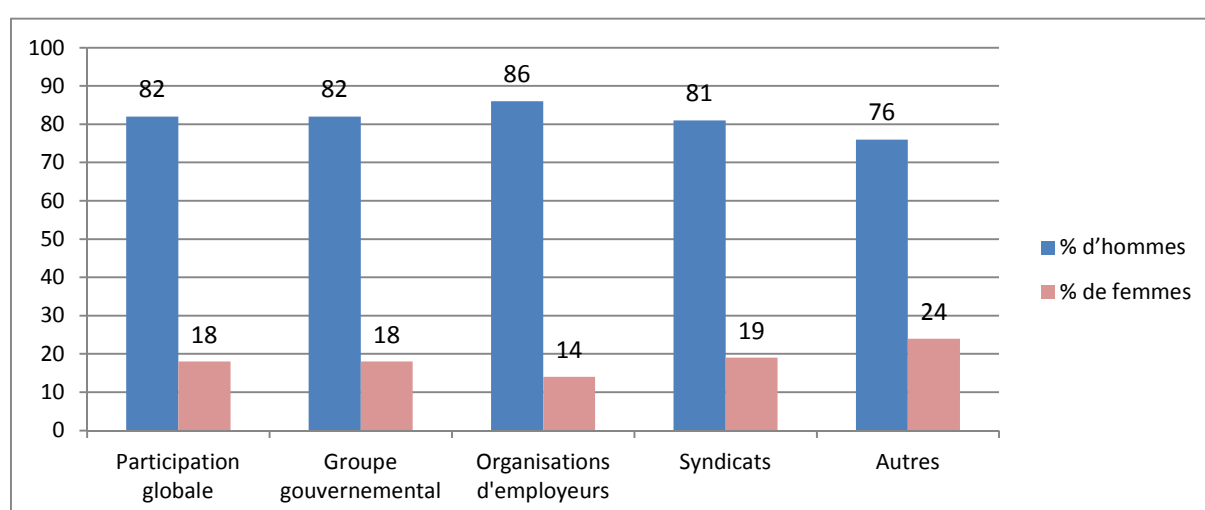
Source: Enquête du BIT, 2012-2013.

Le tableau 3 figurant à la fin de la présente note donne des informations plus détaillées (ventilées à la fois par sexe et par groupe) sur la composition des instances nationales de dialogue social dans les pays de la région EAC.

Les données ventilées par groupe font apparaître qu'en moyenne les femmes représentent 18 pour cent des participants au sein des instances nationales de dialogue social des pays de la région EAC (figure 1).

- Dans le groupe des travailleurs, 19 pour cent des participants sont des femmes. Vient ensuite le groupe gouvernemental, où elles sont 18 pour cent.
- Le niveau de participation des femmes le plus faible concerne le groupe des employeurs, où elles ne représentent que 14 pour cent des participants.
- Les chiffres de participation des femmes les plus élevés se rencontrent dans le groupe des représentants de la société civile, où elles représentent 24 pour cent des participants.

Figure 1. Participation des hommes et des femmes dans les instances de dialogue social des pays de la région EAC (données ventilées par groupe)



Source: Enquête de l'OIT, 2012-2013

La seule base de comparaison que l'on puisse évoquer, à la fois entre les différentes régions et dans le temps, c'est l'enquête de l'OIT de 2007, qui avait permis de recueillir des données auprès de 48 instances de dialogue social dans le monde entier. Cette étude avait montré que les femmes représentaient alors 15 pour

cent en moyenne des membres des instances tripartites nationales de dialogue social. L'Europe, avec ses 17 pour cent de moyenne, enregistrait les chiffres les plus élevés de l'ensemble des régions.⁷

Les données ventilées par groupements régionaux au sein de la région EAC font apparaître les moyennes suivantes de participation des femmes dans les instances de dialogue social:

- 17 pour cent dans l'Union européenne⁸ et en Norvège;
- 14 pour cent dans les pays constituant la Communauté des États indépendants⁹ et en Géorgie;
- 8 pour cent dans le groupe des pays d'Europe centrale et du sud-est.¹⁰

L'analyse des chiffres de la participation des femmes dans les instances tripartites de dialogue social dans les pays de la région EAC porte à considérer que de nouveaux efforts devraient être déployés pour améliorer la situation actuelle. La figure 3 apparaissant à la fin de la présente note confirme de manière explicite que l'objectif défini par les Nations unies – au moins 30 pour cent de femmes siégeant dans les instances décisionnelles – ne se trouve atteint que dans 15 pour cent des instances tripartites nationales de la région EAC.

Présence des femmes dans les délégations tripartites à la Conférence internationale du travail

La Conférence internationale du travail (CIT), que l'on a souvent considérée comme un parlement mondial se consacrant aux questions d'ordre économique et social, réunit chaque année à Genève des délégations tripartites de l'ensemble des États membres de l'OIT.

En 2012, la Commission de vérification des pouvoirs de la CIT a signalé qu'une fois de plus l'objectif de progression de la représentation des femmes dans les instances délibérantes et décisionnelles qui avait été fixé par les Nations unies en 1990 n'était toujours pas atteint. Le Conseil d'administration du BIT a renouvelé auprès des États membres son appel à plus d'équilibre entre hommes et femmes au sein des délégations tripartites venant participer aux réunions de l'OIT. En novembre 2012, le Conseil d'administration a arrêté plusieurs mesures propres à susciter une progression de la proportion des femmes dans les délégations envoyées à la CIT.

Les statistiques sur la représentation des femmes à la CIT dont on dispose pour la période 2003-2012¹¹ montrent que:

- Au cours de la décennie écoulée, la moyenne globale des femmes participantes est passée de 20 à 27 pour cent. L'objectif de 30 pour cent n'a cependant pas été atteint. Les meilleurs chiffres ont été ceux enregistrés en 2009, avec 28,4 pour cent.
- Le meilleur résultat entre toutes les régions est presque toujours celui des délégations européennes: pour cette région, la participation des femmes est passée de 28 pour cent en 2003 à 36 pour cent en 2012. Depuis 2006, leur participation est supérieure à 30 pour cent, elle a même atteint un pic de 39 pour cent en 2009.
- En 2012, deux régions seulement avaient atteint l'objectif de 30 pour cent de femmes dans la composition de leurs délégations: l'Europe (36 pour cent) et les Amériques (32 pour cent). Les autres régions avaient enregistré des résultats inférieurs à la moyenne de 26,8 pour cent: Asie et Pacifique (25 pour cent), Afrique (20 pour cent) et États arabes (12 pour cent).

⁷ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. « Women's participation in social dialogue institutions at the national level »; série Document de travail, n°16; Unité dialogue social, droit du travail et administration du travail, BIT, Genève.

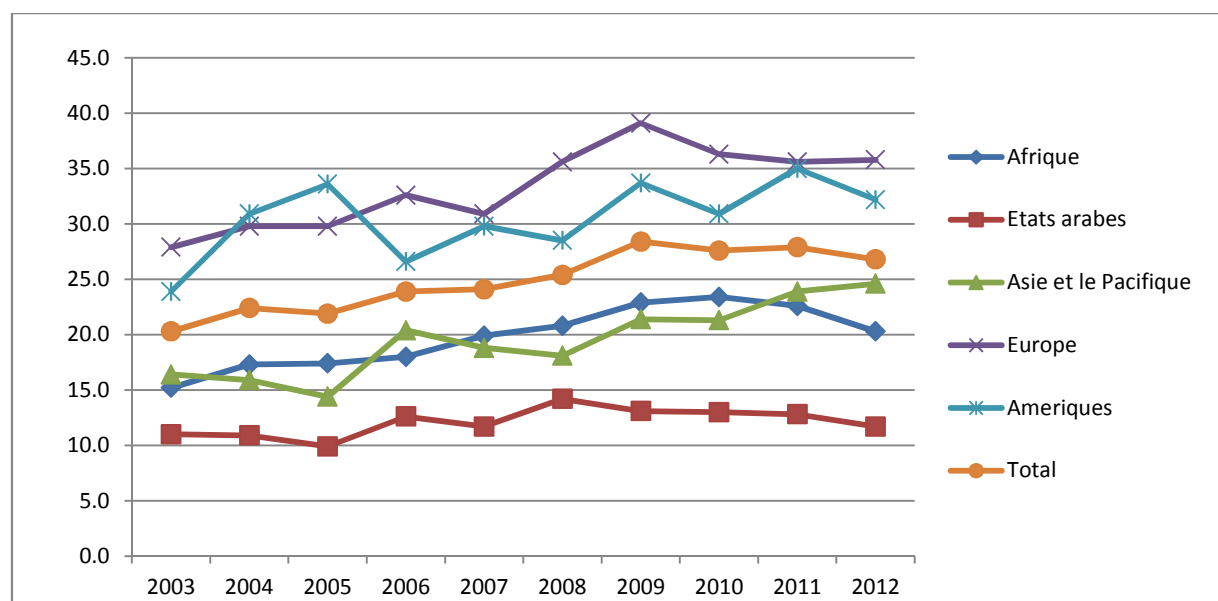
⁸ Il a été tenu compte, pour l'établissement de la présente note, de données provenant des pays suivants de l'Union européenne : Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, Norvège, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Slovénie et Tchéquie.

⁹ Il a été tenu compte, pour l'établissement de la présente note, de données provenant des pays de la Communauté des États indépendants (CEI) : Arménie, Azerbaïdjan, Bélarus, Kazakhstan, Fédération de Russie, République de Moldova, Tadjikistan et Ukraine.

¹⁰ Albanie, Bosnie-Herzégovine, Croatie, ex République yougoslave de Macédoine, Monténégro, Serbie et Turquie.

¹¹ Les auteurs expriment leur sincère gratitude à Irène Pralong et Sébastien Gréget, du Département des services des relations, réunions et documents du BIT, Genève, pour les statistiques exhaustives sur la participation à la CIT et aux conférences régionales de l'OIT.

Figure 2. Participation des femmes à la Conférence internationale du travail (par région), 2003-2012



Source: Chiffres fournis par le Bureau (du BIT) pour l'égalité entre hommes et femmes à propos du "ratio hommes/femmes à la Conférence internationale du travail" de 2003 à 2012.

Des chiffres encourageants ressortent cependant de la réunion de l'OIT pour la région Europe, qui s'est tenue à Oslo, en Norvège, en avril 2013, où étaient représentés 42 pays appartenant à la région EAC:

- 41 pour cent des délégués étaient des femmes (moyenne entre délégués titulaires et suppléants et conseillers techniques);
- 37 pour cent des 17 ministres accrédités à la conférence étaient des femmes;
- les trois groupes avaient dépassé l'objectif de 30 pour cent: les chiffres étaient de 49 pour cent pour les gouvernements, 35 pour cent pour le groupe employeurs et 35 pour cent aussi pour le groupe travailleurs.

Le tableau 2 rend compte comme suit de la composition hommes/femmes des délégations tripartites de 42 pays de la région EAC:

- 19 pays (45 pour cent du nombre total) avaient une délégation nationale comptant plus de 30 pour cent de femmes;
- 18 pays (43 pour cent du nombre total) avaient atteint la parité dans leur délégation tripartite;
- 13 pays (31 pour cent du nombre total) avaient une délégation nationale comptant 25 pour cent de femmes;
- 10 pays (24 pour cent du nombre total) avaient une délégation nationale exclusivement masculine.

Tableau 2. Pourcentages de femmes dans les délégations tripartites à la Conférence régionale européenne de l'OIT, Oslo, Norvège, avril 2013

Pourcentage	Pays
100	Finlande, Hongrie
75	Estonie, Italie, Lettonie, Monténégro, Norvège, Serbie
67	Royaume-Uni
50	Autriche, Bélarus, Croatie, Danemark, Espagne, Pays-Bas, Pologne, Slovénie, Suède
33	Fédération de Russie
25	Allemagne, Chypre, France, Grèce, Islande, Irlande, Lituanie, Luxembourg, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Suisse, Ukraine
0	Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, République tchèque, Géorgie, Israël, Kazakhstan, Moldova, Turquie

Conclusions et recommandations

Les femmes, qui constituent la moitié de l'humanité et 40 pour cent de la main-d'œuvre mondiale, devraient pouvoir faire entendre leur voix à égalité avec les hommes dans toutes les instances dans lesquelles sont prises des décisions ayant trait à des questions d'ordre économique et social, et à tous les niveaux de ces instances. Les femmes doivent être pleinement associées à la conception des politiques et leur évaluation, notamment dans une perspective d'équité entre les sexes. Une meilleure représentation des femmes dans les instances de dialogue social contribuerait assurément à enrichir à la fois les méthodes de travail de ces instances et les résultats auxquels elles parviennent. En 2013, la Conférence internationale du travail a conclu sa discussion sur le dialogue social par un appel à « promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et accroître et consolider la participation et l'engagement des femmes dans les mécanismes de dialogue social ».¹²

Les données relatives aux organes tripartites de dialogue social des pays de la région ECA confirment que, malgré les progrès tangibles et le succès de plusieurs initiatives, les femmes demeurent sous-représentées dans ces organes. Pour faire de l'égalité hommes-femmes une réalité, les responsables politiques et les institutions compétentes ont besoin du soutien et des actions spécifiques venant des organisations internationales, des gouvernements, des organisations de travailleurs et des organisations d'employeurs, d'organismes spécialisés dans les questions d'égalité et des ONG. De telles actions permettraient le développement de partenariats entre des institutions internationales et régionales, l'incitation des trois partenaires sociaux à s'engager formellement à promouvoir l'égalité des sexes et enfin la collecte de statistiques ventilées par sexe, permettant d'observer l'évolution de la situation.

Développer des partenariats pour l'égalité entre hommes et femmes

La coopération de l'OIT avec d'autres institutions internationales telles que l'ONU Femmes¹³ est déterminante pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes au travail.

Dans la région EAC, la collaboration avec l'Union européenne et ses diverses institutions chargées d'assurer l'intégration des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes revêt une importance déterminante. La Commission européenne observe, en se fondant sur un vaste éventail d'indicateurs, dont l'accès des femmes à la prise de décision dans les domaines politique et économique, les progrès accomplis dans le sens de l'égalité hommes-femmes et publie un rapport annuel à ce sujet.

L'OIT devrait engager une collaboration en faveur de l'égalité entre hommes et femmes avec l'Association internationale des conseils économiques et sociaux et institutions similaires (AICESIS), qui comptait 71 membres en 2013. Les conseils économiques et sociaux sont des institutions consultatives dans lesquelles siègent les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes de la société civile. L'AICESIS a exprimé, dans plusieurs de ses documents officiels, l'idée que les conseils économiques et sociaux – en vertu de leur composition et de leur mandat – sont idéalement placés pour jouer le rôle d'atelier de pratiques novatrices en

¹² Conclusions concernant la « Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social » (paragr. 12 (8)), 2013, Conférence internationale du travail, 102ème session, Genève.

¹³ ONU Femmes et OIT. Série *Policy Brief*. « Decent work and women's economic empowerment. Good policy and practice », 2012.

même temps que de point d'observation, et contribuer ainsi à lutter contre les inégalités hommes-femmes au travail.¹⁴

Prendre engagement formel de promouvoir la parité et l'égalité hommes-femmes

La participation des femmes et des hommes sur un pied d'égalité est le préalable fondamental à tout processus démocratique. Les instances tripartites de dialogue social et leurs membres peuvent envisager de prendre des engagements formels quant à l'évolution vers la parité des sexes.

De même, les organisations et institutions partenaires au dialogue social peuvent définir des objectifs pour améliorer la participation des femmes, sans recourir à l'adoption de quotas à caractère obligatoire.

Suivre les progrès par la recherche et la collecte de données relatives à l'égalité hommes-femmes

Pour reposer sur des éléments tangibles, les décisions de politique doivent s'appuyer sur des données comparables et fiables. De telles données sont indispensables pour pouvoir observer les progrès, évaluer les politiques et les programmes et procéder éventuellement à des ajustements.

Pour toutes les régions du monde – la région EAC ne faisant pas exception à ce titre – on ne dispose pas de suffisamment de données statistiques permettant de mesurer l'égalité hommes-femmes dans le dialogue social.

Des recherches plus approfondies sont nécessaires si l'on veut parvenir à rendre l'opinion publique plus attentive aux principales tendances et aux principaux problèmes qui constituent encore un obstacle à des mesures propres à garantir que l'égalité hommes-femmes soit intégrée au dialogue social. À cet égard, il serait particulièrement opportun de partager les bonnes pratiques pour illustrer la promotion des femmes aux postes de direction et leur participation dans des organes décisionnels, que ce soit dans le domaine des affaires publiques ou l'économie privée, ou au sein des organisations d'employeurs et de travailleurs.

L'Union européenne s'est engagée dans certains projets intéressants mais qui n'apportent cependant pas d'informations sur la répartition hommes/femmes au sein des institutions tripartites de dialogue social:

- La base des données sur les femmes et les hommes dans la prise de décision, élaborée par la Commission européenne, concerne le ratio hommes/femmes dans les postes-clés des organisations de partenaires sociaux représentant les employeurs et les salariés au niveau européen.¹⁵
- L'« Indice d'inégalités de genre » doit être présenté en 2013 par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Il permettra de mesurer, dans le domaine de l'exercice des pouvoirs, les écarts de représentation des hommes et des femmes dans les domaines politique et économique, compte tenu du fait que l'égalité hommes-femmes se trouve entamée par toute lacune dans l'accès et la participation des femmes à la prise de décision.

On manque en particulier de données systématiques qui permettraient d'apprécier les tendances à la fois dans les différentes régions et dans le temps. La présente note est un premier pas dans le sens de la collecte de telles données. Des publications similaires sur d'autres régions permettraient des analyses comparatives pour observer l'évolution des tendances dans le monde.

Autres sources d'information

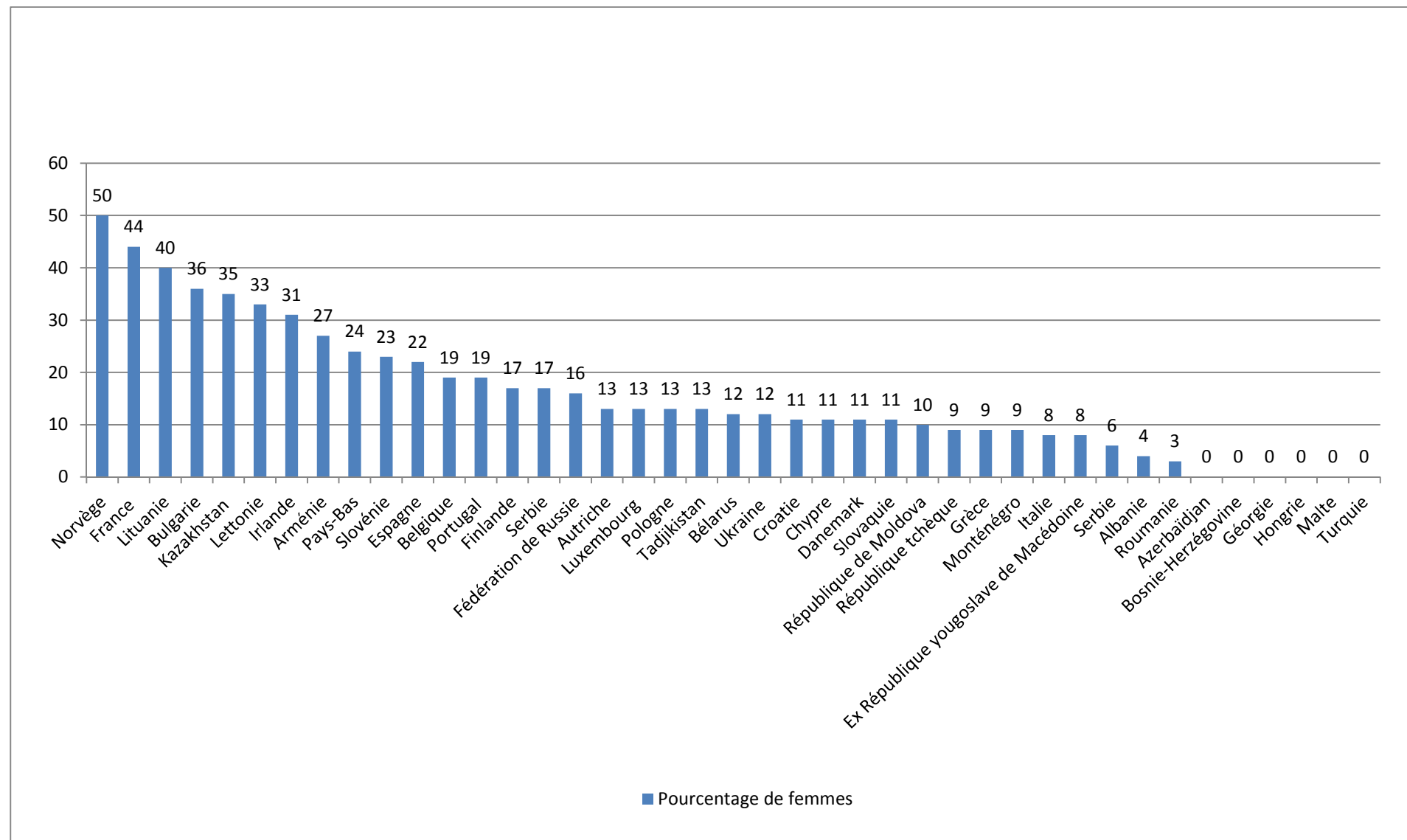
La publication du BIT intitulée « Égalité entre hommes et femmes dans le dialogue social et les relations professionnelles » propose des liens vers les principaux rapports et autres sources d'information de l'OIT: www.ilo.org/public/french/dialogue/areas/gender.htm

La page Web sur « L'égalité entre les hommes et les femmes dans le dialogue social et les relations industrielles » fournit les liens vers les principaux rapports et ressources d'informations du BIT sur le sujet: www.ilo.org/public/french/dialogue/areas/gender.htm

¹⁴ www.aicesis.org/

¹⁵ Cette base de données couvre les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs qui participent au dialogue social au niveau de l'Union européenne, c'est-à-dire aux discussions, consultations, les négociations et actions communes associant employeurs et syndicats au niveau européen, de même qu'entre celles-ci et les institutions de l'UE. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/civil-society/social-partners/index_en.htm

Figure 3. Participation des femmes dans les instances nationales de dialogue social des pays d'Europe et d'Asie centrale



Source: Enquête de l'OIT, 2012-2013.

Map of Europe showing the percentage of the population covered by social dialogue institutions. The map is color-coded according to the legend:

- 0% (Red)
- 1% to 10% (Magenta)
- 11 to 20% (Orange)
- 21 to 30% (Yellow)
- 31 to 40% (Green)
- 41 to 50% (Bright Green)
- Pas d'instance nationale de dialogue social (Hatched area)

Département gouvernance et tripartisme (GOVERNANCE)

Tableau 3. Participation des femmes dans les instances tripartites nationales de dialogue social des pays d'Europe et d'Asie centrale (en mai 2013)

Pays	Appellation de l'instance nationale de dialogue social (date de création, structure ¹⁶)	Nombre total de membres/ pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes dans les différents groupes			
			Gouvernement	Employeurs	Syndicats	Autres
Albanie	Conseil national du travail (1995, tripartite)	27 membres/ 4 %	0 %	10 %	0 %	–
Allemagne	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Arménie	Commission tripartite nationale (2009, tripartite)	15 membres/ 27 %	20 %	20 %	40 %	–
Autriche	Conseil consultatif des affaires économiques et sociales (1963, bipartite plus)	21 membres/ 9 %	–	0 %	12 %	20 %
Azerbaïdjan	Conseil national de sécurité et hygiène du travail (2012, tripartite)	9 membres/ 0 %	0 %	0 %	0 %	–
Bélarus	Conseil national des questions sociales et de travail (2010, tripartite)	33 membres/ 12 %	36 %	0 %	0 %	–
Belgique	Conseil national du travail (1952, bipartite)	26 membres/ 19 %	–	15 %	31 %	–
Bosnie-Herzégovine	Conseil économique et social de la fédération de Bosnie-Herzégovine (2002, tripartite)	21 membres/ 0 %	0 %	0 %	0 %	–
Bulgarie	Conseil économique et social (2003, bipartite plus)	38 membres/ 29 %	–	33 %	17 %	36 %
Chypre	Conseil consultatif du travail (2006, tripartite)	14 membres/ 7 %	100 %	0 %	0 %	–
Croatie	Conseil économique et social (2002, tripartite)	18 membres/ 17 %	30 %	0 %	0 %	–
Danemark¹⁷	Conseil économique (1962, tripartite plus)	25 membres/ 8 %	0 %	0 %	17 %	10 %

¹⁶ Les structures des organes nationaux de dialogue social sont différentes d'un pays à l'autre: ces organes peuvent être bipartites, « bipartites plus », tripartites ou « tripartites plus ».

Pays	Appellation de l'instance nationale de dialogue social (date de création, structure ¹⁶)	Nombre total de membres/ pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes dans les différents groupes			
			Gouvernement	Employeurs	Syndicats	Autres
Espagne	Conseil économique et social (1991, bipartite plus)	56 membres/ 18 %	–	5 %	35 %	12 %
Estonie¹⁸	Conseil tripartite estonien pour l'OIT (1991, tripartite)	12 membres/ 92 %	75 %	0 %	0 %	–
Finlande	Conseil économique et social (1966, tripartite plus)	18 membres/ 17 %	33 %	0 %	0 %	0 %
France	Conseil économique et social (1959, bipartite plus)	225 membres/ 43 %	–	43 %	47 %	40 %
Géorgie	Commission tripartite du partenariat social (2005, tripartite)	15 membres/ 0 %	0 %	0 %	0 %	–
Grèce	Commission économique et sociale (1994, bipartite plus)					
Hongrie	Conseil économique et social national (2011, bipartite plus)	32 membres/ 0 %	–	0 %	0 %	0 %
Irlande	Conseil économique et social national (1973, tripartite plus)	32 membres/ 31 %	25 %	0 %	25 %	40 %
Israël	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Italie	Conseil économique et social national (1957, bipartite plus)	58 membres/ 9 %	–	0 %	9 %	14 %
Kazakhstan	Commission tripartite républicaine (nationale) de partenariat social et de régulation des relations sociales et du travail (1994, tripartite)	20 membres/ 35 %	29 %	50 %	29 %	–
Kirghizistan	En juillet 2013, la nouvelle composition de la commission tripartite républicaine n'avait pas encore été décidée					
Lettonie	Conseil national de coopération tripartite (1996)	21 membres/ 33 %	29 %	29 %	43 %	–

¹⁷ Au Danemark, le conseil économique présente une structure informelle, que l'on ne saurait mieux d'écrire que comme « tripartite plus ». Elle associe des spécialistes de l'économie, les partenaires sociaux, des organisations professionnelles, le gouvernement et la banque centrale.

¹⁸ En Estonie, il n'existe pas d'instance de dialogue social à compétence générale. Le conseil actuel traite des questions se rapportant à la collaboration avec l'OIT.

Pays	Appellation de l'instance nationale de dialogue social (date de création, structure ¹⁶)	Nombre total de membres/ pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes dans les différents groupes			
			Gouvernement	Employeurs	Syndicats	Autres
Lituanie	Conseil tripartite (1998)	20 membres/ 30 %	29 %	14 %	50 %	–
Luxembourg	Conseil économique et social (1966, bipartite plus)	39 membres/ 13 %	–	5 %	17 %	33 %
Ex République yougoslave de Macédoine	Conseil économique et social (1996, tripartite)	12 membres/ 8 %	0 %	25 %	0 %	–
Malte	Conseil de développement économique et social (2001, tripartite plus)	17 membres/ 9 %	20 %	0 %	0 %	0 %
République de Moldova	Commission nationale de consultation et de négociation collective (2006, tripartite)	31 membres/ 10 %	18 %	10 %	0 %	–
Monténégro	Conseil social (2007, tripartite)	33 membres/ 9 %	0 %	18 %	9 %	–
Norvège	Conseil de la politique de l'emploi et des pensions (2004, tripartite)	12 membres/ 50 %	67 %	80 %	0 %	–
Ouzbékistan	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Pays-Bas	Conseil économique et social (1950, tripartite)	33 membres/ 24 %	27 %	18 %	18 %	–
Pologne	Commission tripartite des affaires sociales et économiques (1994, tripartite plus)	62 membres/ 11 %	7 %	14 %	9 %	0 %
Portugal	Conseil économique et social (1991, tripartite plus)	64 membres/ 17 %	25 %	0 %	12 %	20 %
Roumanie	Conseil économique et social (1997, bipartite plus)	45 membres/ 2 %	–	0 %	7 %	0 %
Royaume-Uni	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Fédération de Russie	Commission tripartite de régulation des relations sociales et du travail (1999, tripartite)	87 membres/ 16 %	25 %	13 %	10 %	–
Saint-Marin	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					

Pays	Appellation de l'instance nationale de dialogue social (date de création, structure ¹⁶)	Nombre total de membres/ pourcentage de femmes	Pourcentage de femmes dans les différents groupes			
			Gouvernement	Employeurs	Syndicats	Autres
Serbie	Conseil économique et social (2001, tripartite)	18 membres/ 17 %	33 %	0 %	17 %	–
Slovaquie	Commission économique et sociale (1999, tripartite)	76 membres/ 8 %	9 %	7 %	11 %	–
Slovénie	Conseil économique et social (1994, tripartite)	23 membres/ 9 %	20 %	14 %	0 %	–
Suède	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Suisse	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Tadjikistan	Commission tripartite républicaine de régulation des relations du travail (2012, tripartite)	30 membres/ 13 %	10 %	10 %	20 %	–
République tchèque	Conseil de concertation économique et sociale (1990, tripartite)	21 membres/ 9 %	14 %	0 %	14 %	–
Turkménistan	<i>Pas d'instance nationale de dialogue social</i>					
Turquie	Conseil économique et social (1995, tripartite plus)	39 membres/ 0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Ukraine	Conseil économique et social tripartite national (2005, tripartite)	60 membres/ 13 %	10 %	5 %	25 %	–

Source: Enquête du BIT, 2012-2013.

Note: Ces données concernent uniquement les représentants permanents dans les institutions du dialogue social.