

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 62 (1970)  
**Heft:** 8-9

**Artikel:** Mécanismes de fixation du salaire minimum  
**Autor:** Portner, François  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385594>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 10.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

La CIT de 1970 a vécu. Un nouveau directeur général est entré en fonction. Il lui appartiendra de faire mettre en application les décisions prises, de prendre de nouvelles initiatives et de conduire cette organisation vers de nouveaux succès. Sa tâche ne sera pas aisée car déjà des nuages apparaissent à l'horizon. Arrivera-t-il à les faire disparaître d'ici la conférence de 1971? Dans l'intérêt des travailleurs que nous représentons, nous le souhaitons de tout cœur.

## Mécanismes de fixation du salaire minimum

Par *François Portner*, secrétaire central FOBB

Les réalisations de l'Organisation internationale du travail (OIT) dans le domaine de la législation sociale n'ont plus besoin d'être vantées, en dépit de certaines crises structurelles ou financières dont d'aucuns semblent, actuellement, se réjouir, à tort. La Conférence internationale du travail – cet inestimable parlement mondial dont les travaux intéressent plus ou moins directement les ouvriers, les patrons et les gouvernements de toute la planète – siège chaque année, un mois durant à Genève et aborde les problèmes humains et économiques les plus divers. Le Bureau international du travail (BIT), lui, organe exécutif de cette institution spécialisée de l'Organisation des Nations Unies (ONU), s'efforce avec succès, quoi qu'en disent ses détracteurs impénitents en mal de vaine polémique, de transcrire dans la vie de chaque jour, et partout, des intentions louables et pas toujours aussi vainement idéalistes ou utopiques que certains se plaisent à l'insinuer dans ce domaine.

Outre les missions de formation économique, sociale et humaine qu'elle patronne dans le monde entier avec une insistance et une compétence dignes d'estime, l'OIT travaille principalement – il est bon de le rappeler, ne serait-ce qu'à l'intention des jeunes militants syndicaux qui préparent la relève – à l'élaboration de traités internationaux relatifs au droit du travail. Ces chartes revêtent la forme de «convention» ou de «recommandation». Lorsqu'ils sont consciencieusement élaborés et dûment ratifiés par près de cinq cents représentants travailleurs, employeurs et gouvernementaux des cent vingt pays membres de l'OIT, ces documents importants sont soumis aux autorités intéressées et, en cas d'acceptation, donnent naissance dans chaque nation à un ensemble de dispositions légales destinées à améliorer les rapports existant entre les diverses forces qui constituent le monde du travail.

Telle est, en gros, l'activité de l'OIT. Elle ne présente pas toujours un intérêt direct bien marqué pour les pays occidentaux dits «évolués». Par contre, ceux qui sont «en voie de développement» y

trouvent certainement largement leur compte. Et, ne serait-ce que sous cet aspect de la solidarité internationale, l'œuvre de l'OIT ne vaut-elle pas, par conséquent, son pesant d'or, particulièrement en faveur des travailleurs?

### *Un brin d'historique*

La Conférence internationale du travail a déjà adopté deux conventions et deux recommandations relatives aux méthodes de fixation des salaires minima. Ce sont, d'une part, la convention (No 26) sur les méthodes de fixation des salaires minima et la recommandation (No 30) sur les méthodes de fixation des salaires minima, toutes deux élaborées en 1928, et, d'autre part, la convention (No 99) sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture et la recommandation (No 89) sur les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture, adoptées, elles, en 1951. En cette même année 1951, la Conférence internationale du travail a également adopté, il est également utile de s'en souvenir, la célèbre convention (No 100) sur l'égalité de rémunération, convention qui n'a toujours pas trouvé grâce devant les chambres helvétiques.

Quelle est, pour le néophyte, la différence ou la nuance, entre une convention et une recommandation? D'une manière très schématique, la convention est plus impérative, même si elle est moins détaillée que la recommandation. Ainsi, si la règle veut que les pays ratifient en général d'abord une convention et ensuite la recommandation qui, en principe, constitue son complément, il est des exceptions, confirmant ce principe où certains gouvernements se bornent à signer et à appliquer des recommandations uniquement.

Ce qui précède explique, peut-être de manière un peu simpliste, les discussions extrêmement longues et fondamentales qui peuvent être engagées sur la forme que doivent revêtir les instruments internationaux à créer ou à modifier.

Toutefois, le présent propos n'a nullement l'intention d'analyser toutes les influences, toutes les conceptions ni toutes les convictions qui, finalement, ont présidé à l'adoption, cette année, par la Conférence internationale du travail, d'une convention et d'une recommandation sur les mécanismes de fixation du salaire minimum, d'autant plus que le titre de ces dernières est complété par la notion «notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement».

En 1964, à sa 48e session, la Conférence internationale du travail a adopté à l'unanimité une résolution concernant le niveau de vie minimum et son adaptation au niveau de croissance économique, dans laquelle elle priait le BIT d'élaborer des propositions en vue de la révision des convention et recommandation précitées de 1928 sur les méthodes de fixation des salaires minima.

Puis, en 1967, le conseil d'administration du BIT a décidé de convoquer, la même année, une réunion d'experts avec l'ordre du jour suivant: «Problèmes de la fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, et manière dont les conventions et les recommandations de l'OIT relatives aux méthodes de fixation du salaire minimum pourraient être révisées si la révision était considérée comme souhaitable».

A la lumière de cette réunion d'experts, le conseil d'administration du BIT a décidé d'inscrire la question de la fixation du salaire minimum à l'ordre du jour de la 53e session de la Conférence internationale du travail, en 1969, pour examen selon la procédure de double discussion. Tant le rapport de la réunion d'experts que les résultats de la première discussion ont été transmis aux pays membres de l'OIT pour appréciation. En 1970, une commission particulière de la 54e Conférence internationale du travail a mis la dernière main aux textes qui ont finalement été adoptés en séance plénière.

#### *Le texte de la convention...*

Plutôt que de retracer dans le détail, les très longs affrontements auxquels se sont livrés au cours de deux sessions, les délégués et les conseillers techniques des ouvriers, des patrons et des autorités, il semble préférable de reproduire ci-après, *in extenso*, le texte de cette «Convention concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement»:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,  
convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;  
notant les termes de la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, et de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, qui ont été largement ratifiées, ainsi que la convention sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951;  
considérant que ces conventions ont apporté une contribution précieuse à la protection de groupes de salariés défavorisés;  
considérant qu'il est souhaitable à présent d'adopter un nouvel instrument qui complète ces conventions et assure une protection des salariés contre des salaires excessivement bas, et qui, tout en étant d'une application générale, tienne compte notamment des besoins des pays en voie de développement;  
après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes,

notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la fixation des salaires minima, 1970:

### Article 1

1. Tout membre de l'Organisation internationale du travail qui ratifie la présente convention s'engage à établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection.

2. L'autorité compétente de chaque pays devra, en accord avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, s'il en existe, ou après avoir pleinement consulté celles-ci, déterminer les groupes de salariés qui doivent être protégés.

3. Tout membre qui ratifie la présente convention devra faire connaître, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il présentera au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du travail, les groupes de salariés qui ne seraient pas protégés en vertu du présent article, en indiquant les motifs, et devra indiquer dans ses rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique en ce qui concerne les groupes non protégés, en précisant dans quelle mesure il a été donné suite, ou quelle suite il se propose de donner à la convention en ce qui concerne lesdits groupes.

### Article 2

1. Les salaires minima auront force de loi et ne pourront pas être abaissés; leur non-application entraînera l'application de sanctions appropriées, pénales ou autres, à l'encontre de la personne ou des personnes responsables.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la liberté de négociation collective devra être pleinement respectée.

### Article 3

Les éléments à prendre en considération pour déterminer le niveau des salaires minima devront, autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales, comprendre:

a) les besoins des travailleurs et de leur famille, eu égard au niveau général des salaires dans les pays, au coût de la vie, aux prestations de sécurité sociale et aux niveau de vie comparés d'autres groupes sociaux;

b) les facteurs d'ordre économique, compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

#### Article 4

1. Tout membre qui ratifie la présente convention devra instituer et maintenir des méthodes adaptées aux conditions et aux besoins du pays, permettant de fixer et d'ajuster de temps à autre les salaires minima payables aux groupes de salariés protégés en vertu de l'article 1 ci-dessus.

2. Des dispositions seront prises pour consulter pleinement les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, au sujet de l'établissement et de l'application des méthodes visées ci-dessus, ou des modifications qui y seraient apportées.

3. Dans les cas appropriés, compte tenu de la nature des méthodes de fixation des salaires minima existantes, des dispositions seront également prises pour permettre que participent directement à leur application:

a) des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ou, en l'absence de telles organisations, des représentants des employeurs et des travailleurs intéressés, cette participation devant s'effectuer sur un pied d'égalité;

b) des personnes dont la compétence pour représenter les intérêts généraux du pays est reconnue et qui auront été nommées après que des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées auront été pleinement consultées là où de telles organisations existent et où pareille consultation est conforme à la législation ou à la pratique nationales.

#### Article 5

Des mesures appropriées, telles qu'un système adéquat d'inspection complété par toutes autres mesures nécessaires, seront prises pour assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima.

#### Article 6

La présente convention ne doit pas être considérée comme portant révision de l'une quelconque des conventions existantes.

## Article 7

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

## Article 8

1. La présente convention ne liera que les membres de l'Organisation internationale du travail dont la ratification aura été enregistrée par le directeur général.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

## Article 9

1. Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au directeur général du Bureau international du travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

## Article 10

1. Le directeur général du Bureau international du travail notifiera à tous les membres de l'Organisation internationale du travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les membres de l'organisation.

2. En notifiant aux membres de l'organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le directeur général appellera l'attention des membres de l'organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

## Article 11

Le directeur général du Bureau international du travail communiquera au Secrétariat général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations

Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

#### Article 12

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

#### Article 13

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

a) la ratification par un membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 9 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;

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

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

#### Article 14

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

#### *... et le texte de la recommandation*

Comme signalé plus avant, la recommandation est en même temps complémentaire et plus souple. Elle traite néanmoins sous un autre angle ce problème de la fixation des salaires minima. Jugez-en plutôt:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du travail,

convoquée à Genève par le conseil d'administration du Bureau international du travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1970, en sa cinquante-quatrième session;

notant les termes de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, de la recommandation sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, et de

la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, qui contiennent des indications précieuses pour les organismes chargés de fixer les salaires minima;

considérant que l'évolution récente en la matière a mis en évidence l'importance de certains facteurs supplémentaires relatifs à la fixation des salaires minima, et notamment l'intérêt que présente l'adoption de critères permettant aux systèmes de salaires minima d'être à la fois un instrument efficace de protection sociale et un élément de la politique du développement économique et social; considérant que la fixation du salaire minimum ne devrait en aucun cas se faire au préjudice de l'exercice et des progrès de la libre négociation collective permettant de fixer les salaires à un niveau supérieur à celui du salaire minimum;

après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux mécanismes de fixation du salaire minimum et problèmes connexes, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement, 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 vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la fixation des salaires minima, 1970:

## I. Objectifs de la fixation des salaires minima

1. La fixation des salaires minima devrait constituer l'un des éléments de toute politique destinée à lutter contre la pauvreté et à satisfaire les besoins de tous les travailleurs et de leur famille.

2. La fixation des salaires minima devrait avoir comme objectif essentiel d'assurer aux salariés la protection sociale nécessaire en ce qui concerne les niveaux minima de salaire admissibles.

## II. Critères relatifs à la détermination du niveau des salaires minima

3. Lors de la détermination des niveaux des salaires minima, il devrait notamment être tenu compte des critères suivants:

a) les besoins des travailleurs et de leur famille;

b) le niveau général des salaires dans le pays;

c) le coût de la vie et ses fluctuations;

d) les prestations de sécurité sociale;

e) les niveaux de vie comparés à d'autres groupes sociaux;

f) les facteurs d'ordre économique, y compris les exigences du développement économique, la productivité et l'intérêt qu'il y a à atteindre et à maintenir un haut niveau d'emploi.

### III. Champ d'application du système de fixation des salaires minima

4. Le nombre et les groupes de salariés qui ne sont pas protégés conformément à l'article 1 de la convention sur la fixation des salaires minima, 1970 devraient être maintenus à un minimum.

5. (1) Le système de salaires minima pourrait s'appliquer aux salariés protégés en vertu de l'article 1 de la convention, soit par la fixation d'un salaire minimum unique d'application générale, soit par la fixation d'une série de salaires minima s'appliquant chacun à des groupes particuliers de travailleurs.

(2) Un système fondé sur un salaire minimum unique:

a) pourrait ne pas être incompatible avec la fixation de taux de salaire différents selon les régions ou les zones, destinée à tenir compte de différences dans le coût de la vie;

b) ne devrait pas entraver les effets de décisions, passées ou futures, fixant des minima supérieurs au minimum général en faveur de certains groupes de travailleurs.

### IV. Méthodes de fixation des salaires minima

6. Les méthodes de fixation des salaires minima visées à l'article 4 de la convention pourront être de type variés; en particulier, il pourra être procédé à la fixation des salaires minima par:

a) la loi;

b) des décisions de l'autorité compétente, assorties ou non d'une disposition prévoyant expressément qu'il sera tenu compte de recommandations formulées par d'autres organismes;

c) des décisions prises par des commissions des salaires ou des conseils des salaires;

d) des décisions des tribunaux de prud'hommes ou d'autres tribunaux du travail;

e) des décisions donnant force de loi à des dispositions de conventions collectives.

7. La consultation mentionnée au paragraphe 2 de l'article 4 de la convention devrait porter notamment sur les questions suivantes:

a) le choix et l'application des critères à prendre en considération lors de la fixation des salaires minima;

b) le ou les taux des salaires minima à fixer;

c) les ajustements à apporter de temps à autre aux taux des salaires minima;

d) les difficultés rencontrées dans l'application de la législation sur le salaire minimum;

e) le rassemblement de données ou l'exécution d'études pour l'information des autorités chargées de fixer les salaires minima.

8. Dans les pays où ont été créés des organismes qui sont appelés à donner des avis à l'autorité compétente sur des questions relatives au salaire minimum, ou auxquels le gouvernement a délégué des pouvoirs de décision en la matière, les personnes associées, en vertu du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, à l'application des méthodes de fixation des salaires minima devraient avoir la qualité de membres de tels organismes.

9. Les personnes représentant les intérêts généraux du pays, dont la participation à l'application des méthodes de fixation des salaires minima est prévue à l'alinéa b) du paragraphe 3 de l'article 4 de la convention, devraient être des personnes indépendantes dûment qualifiées et qui peuvent, le cas échéant, être des fonctionnaires exerçant des responsabilités dans le domaine des relations professionnelles, de la planification économique et sociale ou de la formulation de la politique économique et sociale.

10. Dans la mesure où les conditions nationales le permettraient, des moyens suffisants devraient être consacrés à la réunion des données statistiques et autres, nécessaires à l'analyse des facteurs économiques pertinents – et, notamment, de ceux qui sont mentionnés au paragraphe 3 de la présente recommandation – et de leur évolution probable.

#### V. Ajustement des salaires minima

11. Les taux des salaires minima devraient être ajustés de temps à autre afin de tenir compte des modifications du coût de la vie et d'autres conditions économiques.

12. A cet effet, il pourrait être procédé à un examen des taux des salaires minima en relation avec le coût de la vie et les autres conditions économiques, soit à intervalles réguliers, soit chaque fois qu'une telle étude apparaîtrait appropriée à la lumière des variations d'un indice du coût de la vie.

13. (1) Afin de faciliter l'application du paragraphe 11 ci-dessus, des enquêtes périodiques devraient être effectuées sur la situation économique du pays, y compris l'évolution du revenu par habitant, de la productivité, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, dans la mesure où les ressources nationales le permettent.

(2) La fréquence de ces enquêtes devrait être déterminée à la lumière des conditions nationales.

#### VI. Mesures d'application

14. Les mesures destinées à assurer l'application effective de toutes les dispositions relatives aux salaires minima, conformément à l'article 5 de la convention, devraient comprendre:

- a) des arrangements qui fassent connaître, dans les langues ou dialectes compris par les travailleurs ayant besoin de protection, les dispositions relatives aux salaires minima, en tenant compte, le cas échéant, des besoins des analphabètes;
- b) l'utilisation d'un nombre suffisant d'inspecteurs possédant une formation appropriée, dotés des pouvoirs et jouissant des facilités nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions;
- c) des sanctions adéquates en cas d'infraction aux dispositions concernant les salaires minima;
- d) une simplification des dispositions législatives et des procédures, et d'autres moyens appropriés permettant aux travailleurs de faire valoir effectivement les droits que leur donne la législation sur les salaires minima, y compris le droit de recouvrer les montants qui leur resteraient dus;
- e) une participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux efforts déployés pour protéger les travailleurs contre les abus;
- f) une protection adéquate des travailleurs contre les représailles.

### *Commentaires*

Il est donc inutile de s'attarder sur les multiples démarches rédactionnelles qui ont été nécessaires pour obtenir les textes reproduits ci-dessus. Non seulement les intérêts divers des travailleurs, des employeurs et des gouvernements se sont très souvent opposés, mais aussi ceux des pays membres de l'OIT. Finalement, ces documents internationaux sont intéressants et permettront à de nombreuses nations d'élaborer des systèmes légaux dont bénéficieront d'importants contingents de travailleurs.

La comparaison des deux textes permettra d'apprécier les différences, sur un sujet identique, entre une convention et une recommandation de l'OIT. Il est bon, en effet, de se remémorer périodiquement ce qui se fait à Genève, chaque année, en juin. La Suisse n'y trouve peut-être pas toujours un profit direct, mais la qualité des avis qu'elle émet ainsi que sa présence même permettent de prétendre qu'elle justifie pleinement la vocation de régulateur international qu'on lui attribue.

L'OIT semble être parfois un appareil assez lourd ou compliqué. Toutefois, lorsque l'on commence à le connaître, on sait aussi apprécier son utilité. Si certains pays ont le grand bonheur de pouvoir régler les problèmes de la justice sociale par les méthodes efficaces des négociations permanentes entre partenaires sociaux, d'autres ne peuvent se passer de l'apport décisif des conventions et des recommandations de l'OIT ainsi que de toute l'activité que cette institution internationale déploie.