

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

RAPPORTS SUR

LES CONVENTIONS NON RATIFIÉES
ET LES RECOMMANDATIONS

*(Article 19 de la Constitution
de l'Organisation internationale du Travail)*

FORMULAIRE DE RAPPORT POUR L'ÉTUDE D'ENSEMBLE
SUR LES INSTRUMENTS RELATIFS À L'EMPLOI¹,
À LA LUMIÈRE DE LA DÉCLARATION DE 2008
SUR LA JUSTICE SOCIALE
POUR UNE MONDIALISATION ÉQUITABLE²

GENÈVE
2008

¹ Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948; convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

² Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-dix-septième session, Genève, 10 juin 2008.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL

L'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail se réfère à l'adoption, par la Conférence, de conventions et de recommandations, ainsi qu'aux obligations qui en découlent pour les Membres de l'Organisation. Les dispositions pertinentes des paragraphes 5, 6 et 7 de cet article sont ainsi conçues:

«5. S'il s'agit d'une convention:

-
- e) si une convention n'obtient pas l'assentiment de l'autorité ou des autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, le Membre ne sera soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'il devra faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de sa législation et sur sa pratique concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toute disposition de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie, et en exposant quelles difficultés empêchent ou retardent la ratification d'une telle convention.

6. S'il s'agit d'une recommandation:

-
- d) sauf l'obligation de soumettre la recommandation à l'autorité ou aux autorités compétentes, les Membres ne seront soumis à aucune autre obligation, si ce n'est qu'ils devront faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des périodes appropriées, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de leur législation et sur leur pratique concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure l'on a donné suite ou l'on se propose de donner suite à toutes dispositions de la recommandation et en indiquant les modifications de ces dispositions qui semblent ou pourront sembler nécessaires pour leur permettre de l'adopter ou de l'appliquer.

7. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions suivantes seront appliquées:

- a) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action fédérale est appropriée, les obligations de l'Etat fédératif seront les mêmes que celles des Membres qui ne sont pas des Etats fédératifs;
- b) à l'égard des conventions et des recommandations pour lesquelles le gouvernement fédéral considère que, d'après son système constitutionnel, une action de la part des Etats constituants, des provinces ou des cantons est, sur tous les points ou sur certains points, plus appropriée qu'une action fédérale, ledit gouvernement devra:

-
- iv) au sujet de chacune de ces conventions qu'il n'aura pas ratifiées, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et des Etats constituants, des provinces ou des cantons concernant la question qui fait l'objet de la convention, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la convention par voie législative, par voie administrative, par voie de contrats collectifs, ou par toute autre voie;
 - v) au sujet de chacune de ces recommandations, faire rapport au Directeur général du Bureau international du Travail, à des intervalles de temps appropriés, selon ce que décidera le Conseil d'administration, sur l'état de la législation et de la pratique de la fédération et de ses Etats constituants, de ses provinces ou de ses cantons concernant la question qui fait l'objet de la recommandation, en précisant dans quelle mesure il a été donné ou l'on se propose de donner effet aux dispositions de la recommandation et en indiquant quelles modifications de ces dispositions semblent ou pourront sembler nécessaires pour les adopter ou les appliquer.»

Conformément aux dispositions susmentionnées, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail a examiné et approuvé le formulaire de rapport ci-après³. Celui-ci a été conçu de manière à uniformiser la présentation des renseignements demandés.

RAPPORT

à présenter le 31 mai 2009 au plus tard, conformément aux dispositions de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, par le gouvernement de, sur l'état de la législation et de la pratique nationales concernant les questions qui font l'objet des instruments mentionnés dans le questionnaire suivant.

QUESTIONNAIRE AU TITRE DE L'ARTICLE 19 SUR L'EMPLOI

Ce questionnaire se compose de trois parties, la partie II est facultative.

Partie I. Impact des instruments de l'OIT

Le tableau qui suit énumère les instruments choisis pour faire l'objet du questionnaire au titre de l'article 19 sur l'objectif stratégique de l'emploi. Ce tableau a pour but de recueillir des informations de la part des Etats Membres et des organisations d'employeurs et de travailleurs sur les lois et les pratiques dans les pays en ce qui concerne les conventions non ratifiées et les recommandations ainsi que sur les obstacles à la ratification des conventions pertinentes. Il vise aussi à obtenir des informations sur les besoins des Etats Membres et sur les suggestions pour une action normative.

³ Voir GB.303/12 (novembre 2008) – paragraphes 18-70.

	<p>A.</p> <p>1. Au cas où votre pays n'aurait pas ratifié les conventions suivantes, veuillez indiquer quels sont les obstacles ou autres raisons qui empêchent ou retardent la ratification et préciser quelles sont les perspectives de ratification.</p> <p>2. Dans quelle mesure votre pays donne-t-il effet aux dispositions des conventions non ratifiées et recommandations suivantes?</p>	<p>B. Veuillez répondre, pour les instruments relatifs à chaque sous-thème, aux trois questions suivantes:</p>		
<p>Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964</p> <p>Convention (n° 88) sur le service de l'emploi, 1948</p> <p>Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997</p> <p>Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975</p> <p>Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998</p> <p>Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002</p>				

Partie II. Tendances, politiques et évolutions

	Oui/ non	Législation applicable	Principales politiques, autres mesures et dispositifs institutionnels	Commentaires (efficacité, impact, incidences du contexte mondial, etc.)
I. POLITIQUE NATIONALE DE L'EMPLOI				
Veuillez indiquer si votre pays a :				
1. adopté une politique active de promotion du plein emploi, productif et librement choisi? C. 122, art.1, paragr. 1.				
2. pris des mesures pour promouvoir l'emploi dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée? C. 122, art. 1, paragr. 3, et art. 2.				
3. mis en place des mécanismes permettant de suivre le progrès vers le plein emploi productif et librement choisi, et pour assurer la coordination des principales institutions? C. 88, art. 1, paragr. 2; C. 122, art. 2; C. 142, art. 1, paragr. 1; C. 181, art. 13, paragr. 1 et 2.				
Consultation				
Veuillez indiquer si votre pays a :				
4. consulté les partenaires sociaux pour la formulation et l'application des mesures relatives à l'emploi? C. 122, art. 3; C. 88, art. 4 et 5.				

	Oui/ non	Législation applicable	Principales politiques, autres mesures et dispositifs institutionnels	Commentaires (efficacité, impact, incidences du contexte mondial, etc.)
5. consulté, pour la formulation et la mise en œuvre des mesures relatives à l'emploi, les personnes directement intéressées par ces mesures (y compris dans le secteur rural et l'économie informelle)? C. 122, art. 3.				
II. POLITIQUES				
6. Votre pays a-t-il pris des mesures:				
i) pour s'assurer que les politiques de l'emploi s'étendent à l'économie informelle et lui accordent une attention particulière?				
ii) pour promouvoir la transition des activités informelles vers l'économie formelle?				
iii) pour consulter les partenaires sociaux lors de l'adoption de ces mesures?				
Veuillez indiquer si votre pays a:				
7. mis en place, dans le cadre de sa politique de l'emploi, un service public et gratuit de l'emploi? C. 88, art. 1.				
8. réglementé les agences d'emploi privées et établi une coopération entre ces dernières et le service public de l'emploi? C. 88, art. 1, paragr. 2, et art. 11; C. 181, art. 3 et 13.				

	Oui/ non	Législation applicable	Principales politiques, autres mesures et dispositifs institutionnels	Commentaires (efficacité, impact, incidences du contexte mondial, etc.)
9. Votre politique de l'emploi comporte-t-elle des mesures visant à répondre aux besoins des catégories de travailleurs suivantes:				
i) femmes?				
ii) jeunes?				
iii) personnes handicapées?				
iv) travailleurs âgés?				
v) personnes travaillant dans l'économie informelle?				
vi) travailleurs migrants?				
vii) travailleurs ruraux?				
III. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES				
10. Votre pays a-t-il adopté des mesures concernant la formation, le recyclage et le perfectionnement professionnels:				
i) avec des institutions permettant aux employeurs, aux travailleurs et aux prestataires de formation de s'associer en vue de mieux ajuster l'offre et la demande de compétences et d'améliorer la qualité et l'utilité de la formation? C. 142, art. 5.				
ii) en vue de créer des débouchés, c'est-à-dire en anticipant les futurs besoins de compétences des secteurs appelés à se développer? C. 142, art. 1.				

	Oui/ non	Législation applicable	Principales politiques, autres mesures et dispositifs institutionnels	Commentaires (efficacité, impact, incidences du contexte mondial, etc.)
iii) afin d'encourager les individus à développer et à actualiser leurs qualifications pour qu'ils soient en mesure de s'adapter au marché du travail et d'occuper un emploi productif? C. 142, art. 1, paragr. 5.				
iv) afin de mettre en place les conditions favorables susceptibles d'inciter les entreprises à investir dans la formation? R. 189, paragr. 10 (3).				
IV. DÉVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE				
11. Votre pays a-t-il pris les mesures suivantes:				
i) promotion et instauration d'un environnement favorable à la création et au développement des petites et moyennes entreprises? R. 189, paragr. 2, et partie II.				
ii) adoption et mise en œuvre d'un cadre opérationnel et juridique favorable aux coopératives? R. 193.				
iii) adoption et mise en œuvre de politiques et de programmes axés sur la mise en place d'une infrastructure de services pour les PME et sur la promotion d'une culture entrepreneuriale? R. 189, parties III et IV.				

Partie III

Prière d'indiquer les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs auxquelles une copie du présent rapport a été communiquée en conformité avec l'article 23, paragraphe 2, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Prière d'indiquer si vous avez reçu des organisations d'employeurs et de travailleurs concernées des observations en ce qui concerne l'effet donné ou devant être donné aux instruments auxquels le présent rapport se réfère. Le cas échéant, prière de communiquer copie des observations reçues ainsi que tout commentaire que vous considérez opportun.

CONVENTION CONCERNANT L'ORGANISATION DU SERVICE DE L'EMPLOI¹

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à San Francisco par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,
et s'y étant réunie le 17 juin 1948, en sa trente et unième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'organisation du service de l'emploi,
question qui est comprise dans le quatrième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur le service de l'emploi, 1948.

Article 1

1. Chaque Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur doit entretenir ou veiller à ce que soit entretenu un service public et gratuit de l'emploi.

2. La tâche essentielle du service de l'emploi doit être de réaliser, en coopération, s'il y a lieu, avec d'autres organismes publics et privés intéressés, la meilleure organisation possible du marché de l'emploi comme partie intégrante du programme national tendant à assurer et à maintenir le plein emploi ainsi qu'à développer et à utiliser les ressources productives.

Article 2

Le service de l'emploi doit être constitué par un système national de bureaux de l'emploi placé sous le contrôle d'une autorité nationale.

Article 3

1. Le système doit comprendre un réseau de bureaux locaux et, s'il y a lieu, de bureaux régionaux, en nombre suffisant pour desservir chacune des régions géographiques du pays et commodément situés pour les employeurs et les travailleurs.

2. L'organisation du réseau:

a) doit faire l'objet d'un examen général:

- i) lorsque des changements importants se sont produits dans la répartition de l'activité économique et de la population active;
- ii) lorsque l'autorité compétente considère qu'un examen général est souhaitable pour apprécier l'expérience acquise au cours d'une période d'essai;

b) doit être révisée lorsqu'un tel examen aura fait apparaître la nécessité d'une révision.

Article 4

1. Des arrangements appropriés doivent être pris par la voie de commissions consultatives, en vue d'assurer la coopération de représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et au fonctionnement du service de l'emploi, ainsi qu'au développement de la politique du service de l'emploi.

2. Ces arrangements doivent prévoir l'institution d'une ou de plusieurs commissions nationales consultatives et, s'il y a lieu, de commissions régionales et locales.

¹ Date d'entrée en vigueur: 10 août 1950.

3. Les représentants des employeurs et des travailleurs dans ces commissions doivent être désignés en nombre égal, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent.

Article 5

La politique générale du service de l'emploi, lorsqu'il s'agit de diriger les travailleurs vers les emplois disponibles, doit être arrêtée après consultation de représentants des employeurs et des travailleurs par l'intermédiaire des commissions consultatives prévues à l'article 4.

Article 6

Le service de l'emploi doit être organisé de manière à assurer l'efficacité du recrutement et du placement des travailleurs; à cette fin, il doit:

- a) aider les travailleurs à trouver un emploi convenable et les employeurs à recruter des travailleurs qui conviennent aux besoins des entreprises; plus particulièrement, il doit, conformément aux règles formulées sur le plan national:
 - i) enregistrer les demandeurs d'emploi, prendre note de leurs qualifications professionnelles, de leur expérience et de leurs goûts, les interroger aux fins de leur emploi, contrôler, si besoin est, leurs aptitudes physiques et professionnelles, et les aider à obtenir, lorsqu'il y a lieu, une orientation, une formation ou une réadaptation professionnelles;
 - ii) obtenir des employeurs des informations précises sur les emplois vacants notifiés par eux au service, et sur les conditions que doivent remplir les travailleurs qu'ils recherchent pour occuper ces emplois;
 - iii) diriger vers les emplois vacants les candidats possédant les aptitudes professionnelles et physiques requises;
 - iv) organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi d'un bureau à un autre, lorsque le bureau consulté en premier lieu n'est pas en mesure de placer convenablement les candidats ou de pourvoir convenablement aux emplois vacants, ou lorsque d'autres circonstances le justifient;
- b) prendre des mesures appropriées pour:
 - i) faciliter la mobilité professionnelle en vue d'ajuster l'offre de main-d'œuvre aux possibilités d'emploi dans les diverses professions;
 - ii) faciliter la mobilité géographique en vue d'aider au déplacement de travailleurs vers les régions offrant des possibilités d'emploi convenables;
 - iii) faciliter les transferts temporaires de travailleurs d'une région à une autre, en vue de pallier un déséquilibre local et momentané entre l'offre et la demande de main-d'œuvre;
 - iv) faciliter d'un pays à un autre tels déplacements de travailleurs qui auraient été agréés par les gouvernements intéressés;
- c) recueillir et analyser, en collaboration, s'il y a lieu, avec d'autres autorités ainsi qu'avec les employeurs et les syndicats, toutes les informations dont on dispose sur la situation du marché de l'emploi et son évolution probable, à la fois dans l'ensemble du pays et dans les différentes industries, professions ou régions, et mettre systématiquement et rapidement ces informations à la disposition des autorités publiques, des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ainsi que du public;
- d) collaborer à l'administration de l'assurance-chômage et de l'assistance-chômage et à l'application d'autres mesures destinées à venir en aide aux chômeurs;
- e) aider, autant qu'il est nécessaire, d'autres organismes publics ou privés dans l'élaboration de plans sociaux et économiques de nature à influencer favorablement la situation de l'emploi.

Article 7

Des mesures doivent être prises pour:

- a) faciliter, au sein des différents bureaux de l'emploi, la spécialisation par professions et par industries, telles que l'agriculture ou toutes autres branches d'activité où cette spécialisation peut être utile;
- b) répondre de façon satisfaisante aux besoins de catégories particulières de demandeurs d'emploi, tels que les invalides.

Article 8

Des mesures spéciales visant les adolescents doivent être prises et développées dans le cadre des services de l'emploi et de l'orientation professionnelle.

Article 9

1. Le personnel du service de l'emploi doit être composé d'agents publics bénéficiant d'un statut et de conditions de service qui les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue, et qui, sous réserve des besoins du service, leur assurent la stabilité dans leur emploi.

2. Sous réserve des conditions auxquelles la législation nationale soumettrait le recrutement des membres des services publics, les agents du service de l'emploi doivent être recrutés uniquement sur la base de l'aptitude du candidat à remplir les tâches qu'il aura à assumer.

3. Les moyens de vérifier ces aptitudes doivent être déterminés par l'autorité compétente.

4. Les agents du service de l'emploi doivent recevoir une formation appropriée pour l'exercice de leurs fonctions.

Article 10

Toutes mesures possibles doivent être prises par le service de l'emploi, et, s'il y a lieu, par d'autres autorités publiques, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec d'autres organismes intéressés, pour encourager la pleine utilisation du service de l'emploi par les employeurs et les travailleurs sur une base volontaire.

Article 11

Les autorités compétentes doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer une coopération efficace entre le service public de l'emploi et les bureaux de placement privés à fins non lucratives.

Article 12

1. Lorsque le territoire d'un Membre comprend de vastes régions où, en raison du caractère clairsemé de la population ou en raison de l'état de leur développement, l'autorité compétente estime impraticable d'appliquer les dispositions de la présente convention, elle peut exempter lesdites régions de l'application de la convention, soit d'une manière générale, soit avec les exceptions qu'elle juge appropriées à l'égard de certains établissements ou de certains travaux.

2. Tout Membre doit indiquer, dans son premier rapport annuel à soumettre sur l'application de la présente convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, toute région pour laquelle il se propose d'avoir recours aux dispositions du présent article, et doit donner les raisons pour lesquelles il se propose d'avoir recours à ces dispositions. Par la suite, aucun Membre ne pourra recourir aux dispositions du présent article, sauf en ce qui concerne les régions qu'il aura ainsi indiquées.

3. Tout Membre recourant aux dispositions du présent article doit indiquer, dans ses rapports annuels ultérieurs, les régions pour lesquelles il renonce au droit de recourir auxdites dispositions.

Article 13

1. En ce qui concerne les territoires mentionnés par l'article 35 de la Constitution de l'Organisation internationale de Travail telle qu'elle a été amendée par l'Instrument d'amendement à la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, 1946, à l'exclusion des territoires visés par les paragraphes 4 et 5 dudit article ainsi amendé, tout Membre de l'Organisation qui ratifie la présente convention doit communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail, dans le plus bref délai possible après sa ratification, une déclaration faisant connaître:

a) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées sans modification;

- b) les territoires pour lesquels il s'engage à ce que les dispositions de la convention soient appliquées avec des modifications, et en quoi consistent lesdites modifications;
- c) les territoires auxquels la convention est inapplicable et, dans ces cas, les raisons pour lesquelles elle est inapplicable;
- d) les territoires pour lesquels il réserve sa décision.

2. Les engagements mentionnés aux alinéas a) et b) du premier paragraphe du présent article seront réputés parties intégrantes de la ratification et porteront des effets identiques.

3. Tout Membre pourra renoncer par une nouvelle déclaration à tout ou partie des réserves contenues dans sa déclaration antérieure en vertu des alinéas b), c) et d) du paragraphe 1 du présent article.

4. Tout Membre pourra, pendant les périodes au cours desquelles la présente convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation dans des territoires déterminés.

Article 14

1. Lorsque les questions traitées par la présente convention entrent dans le cadre de la compétence propre des autorités d'un territoire non métropolitain, le Membre responsable des relations internationales de ce territoire, en accord avec le gouvernement dudit territoire, pourra communiquer au Directeur général du Bureau international du Travail une déclaration d'acceptation, au nom de ce territoire, des obligations de la présente convention.

2. Une déclaration d'acceptation des obligations de la présente convention peut être communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail:

- a) par deux ou plusieurs Membres de l'Organisation pour un territoire placé sous leur autorité conjointe;
- b) par toute autorité internationale responsable de l'administration d'un territoire en vertu des dispositions de la Charte des Nations Unies ou de toute autre disposition en vigueur, à l'égard de ce territoire.

3. Les déclarations communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail, conformément aux dispositions des paragraphes précédents du présent article, doivent indiquer si les dispositions de la convention seront appliquées dans le territoire avec ou sans modification; lorsque la déclaration indique que les dispositions de la convention s'appliquent sous réserve de modifications, elle doit spécifier en quoi consistent lesdites modifications.

4. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront renoncer entièrement ou partiellement par une déclaration ultérieure au droit d'invoquer une modification indiquée dans une déclaration antérieure.

5. Le Membre ou les Membres ou l'autorité internationale intéressés pourront, pendant les périodes au cours desquelles la convention peut être dénoncée conformément aux dispositions de l'article 17, communiquer au Directeur général une nouvelle déclaration modifiant à tout autre égard les termes de toute déclaration antérieure et faisant connaître la situation en ce qui concerne l'application de cette convention.

Article 15

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

Article 16

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 17

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 18

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, déclarations 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 19

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

Article 20

A l'expiration de chaque période de dix années à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail devra présenter à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et décidera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 21

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 17 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 22

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

CONVENTION CONCERNANT LA POLITIQUE DE L'EMPLOI¹

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 17 juin 1964, en sa quarante-huitième session;

Considérant que la Déclaration de Philadelphie reconnaît l'obligation solennelle pour l'Organisation internationale du Travail de seconder la mise en œuvre, parmi les différentes nations du monde, de programmes propres à réaliser la plénitude de l'emploi et l'élévation des niveaux de vie, et que le Préambule de la Constitution de l'Organisation prévoit la lutte contre le chômage et la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables;

Considérant en outre qu'aux termes de la Déclaration de Philadelphie, il incombe à l'Organisation internationale du Travail d'examiner et de considérer les répercussions des politiques économiques et financières sur la politique de l'emploi, à la lumière de l'objectif fondamental selon lequel «tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales»;

Considérant que la Déclaration universelle des droits de l'homme prévoit que «toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage»;

Notant les termes des conventions et recommandations internationales du travail existantes qui sont directement en rapport avec la politique de l'emploi, et en particulier la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que la convention et la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;

Considérant que ces instruments devraient être placés dans le contexte plus large d'un programme international visant à assurer l'expansion économique fondée sur le plein emploi, productif et librement choisi;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la politique de l'emploi qui sont comprises dans la huitième question à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la politique de l'emploi, 1964.

Article 1

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élever les niveaux de vie, de répondre aux besoins de main-d'œuvre et de résoudre le problème du chômage et du sous-emploi, tout Membre formulera et appliquera, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

2. Ladite politique devra tendre à garantir:

- a) qu'il y aura du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail;
- b) que ce travail sera aussi productif que possible;

¹ Date d'entrée en vigueur: 15 juillet 1966.

- c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale.

3. Ladite politique devra tenir compte du stade et du niveau du développement économique ainsi que des rapports existant entre les objectifs de l'emploi et les autres objectifs économiques et sociaux, et sera appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

Article 2

Tout Membre devra, par des méthodes adaptées aux conditions du pays et dans la mesure où celles-ci le permettent:

- a) déterminer et revoir régulièrement, dans le cadre d'une politique économique et sociale coordonnée, les mesures à adopter en vue d'atteindre les objectifs énoncés à l'article 1;
- b) prendre les dispositions qui pourraient être requises pour l'application de ces mesures, y compris, le cas échéant, l'élaboration de programmes.

Article 3

Dans l'application de la présente convention, les représentants des milieux intéressés par les mesures à prendre, et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs, devront être consultés au sujet des politiques de l'emploi, afin qu'il soit pleinement tenu compte de leur expérience et de leur opinion, qu'ils collaborent entièrement à l'élaboration de ces politiques et qu'ils aident à recueillir des appuis en faveur de ces dernières.

Article 4

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

Article 5

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 6

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 7

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 8

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

Article 9

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 10

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 6 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 11

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

**CONVENTION CONCERNANT LE RÔLE DE L'ORIENTATION
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLES
DANS LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES¹**

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 4 juin 1975, en sa soixantième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines: orientation et formation professionnelles, question qui constitue le sixième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

Article 1

1. Chaque Membre devra adopter et développer des politiques et des programmes complets et concertés d'orientation et de formation professionnelles en établissant, en particulier grâce aux services publics de l'emploi, une relation étroite entre l'orientation et la formation professionnelles et l'emploi.

2. Ces politiques et ces programmes devront tenir compte:

- a) des besoins, possibilités et problèmes en matière d'emploi aux niveaux tant régionaux que nationaux;
- b) du stade et du niveau du développement économique, social et culturel;
- c) des rapports existant entre les objectifs de mise en valeur des ressources humaines et les autres objectifs économiques, sociaux et culturels.

3. Ces politiques et ces programmes seront appliqués par des méthodes adaptées aux conditions nationales.

4. Ces politiques et ces programmes devront viser à améliorer la capacité de l'individu de comprendre le milieu de travail et l'environnement social et d'influer sur ceux-ci, individuellement et collectivement.

5. Ces politiques et ces programmes devront encourager et aider toutes personnes, sur un pied d'égalité et sans discrimination aucune, à développer et à utiliser leurs aptitudes professionnelles dans leur propre intérêt et conformément à leurs aspirations, tout en tenant compte des besoins de la société.

Article 2

En vue d'atteindre les objectifs indiqués ci-dessus, chaque Membre devra élaborer et perfectionner des systèmes ouverts, souples et complémentaires d'enseignement général, technique et professionnel, d'orientation scolaire et professionnelle et de formation professionnelle, que ces activités se déroulent à l'intérieur ou hors du système scolaire.

¹ Date d'entrée en vigueur: 19 juillet 1977.

Article 3

1. Chaque Membre devra étendre progressivement ses systèmes d'orientation professionnelle et ses systèmes d'information continue sur l'emploi, en vue d'assurer une information complète et une orientation aussi large que possible aux enfants, aux adolescents et aux adultes, y compris par des programmes appropriés aux personnes handicapées.

2. Cette information et cette orientation devront couvrir le choix d'une profession, la formation professionnelle et les possibilités d'éducation s'y rapportant, la situation de l'emploi et les perspectives d'emploi, les possibilités de promotion, les conditions de travail, la sécurité et l'hygiène du travail et d'autres aspects de la vie active dans les divers secteurs de l'activité économique, sociale et culturelle et à tous les niveaux de responsabilité.

3. Cette information et cette orientation devront être complétées par une information sur les aspects généraux des conventions collectives et des droits et obligations de toutes les parties intéressées selon la législation du travail; cette dernière information devra être fournie conformément à la loi et à la pratique nationales en tenant compte des fonctions et des tâches respectives des organisations de travailleurs et d'employeurs intéressées.

Article 4

Chaque Membre devra progressivement étendre, adapter et harmoniser ses divers systèmes de formation professionnelle pour répondre aux besoins des adolescents et des adultes, tout au long de leur vie, dans tous les secteurs de l'économie, dans toutes les branches de l'activité économique et à tous les niveaux de qualification professionnelle et de responsabilité.

Article 5

Les politiques et les programmes d'orientation et de formation professionnelles seront élaborés et appliqués en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, conformément à la loi et à la pratique nationales, avec d'autres organismes intéressés.

Article 6

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

Article 7

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 8

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 9

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 10

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

Article 11

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 12

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 8 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 13

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

CONVENTION CONCERNANT LES AGENCES D'EMPLOI PRIVÉES¹

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 1997, en sa quatre-vingt-cinquième session;

Notant les dispositions de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Consciente de l'importance de la flexibilité dans le fonctionnement des marchés du travail;

Rappelant que la Conférence internationale du Travail lors de sa 81^e session, 1994, a estimé que l'Organisation internationale du Travail devait procéder à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949;

Considérant le contexte très différent dans lequel les agences d'emploi privées opèrent, par rapport aux conditions qui prévalaient lors de l'adoption de la convention susmentionnée;

Reconnaissant le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon fonctionnement du marché du travail;

Rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus;

Reconnaissant la nécessité de garantir la liberté syndicale et de promouvoir la négociation collective et le dialogue social, en tant qu'éléments indispensables des bonnes relations professionnelles;

Notant les dispositions de la convention sur le service de l'emploi, 1948;

Rappelant les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de la convention sur la politique de l'emploi, 1964, de la convention sur l'âge minimum, 1973, de la convention sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage, 1988, ainsi que les dispositions relatives au recrutement et au placement de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et celles de la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adopte, ce dix-neuvième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-sept, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les agences d'emploi privées, 1997.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, l'expression «agence d'emploi privée» désigne toute personne physique ou morale, indépendante des autorités publiques, qui fournit un ou plusieurs des services suivants se rapportant au marché du travail:

- a) des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que l'agence d'emploi privée ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler;
- b) des services consistant à employer des travailleurs dans le but de les mettre à la disposition d'une tierce personne physique ou morale (ci-après désignée comme «l'entreprise utilisatrice»), qui fixe leurs tâches et en supervise l'exécution;

¹ Adoptée par la Conférence le 19 juin 1997 par 347 voix contre 5, avec 30 abstentions.

c) d'autres services ayant trait à la recherche d'emplois, qui seront déterminés par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, tels que la fourniture d'informations, sans pour autant viser à rapprocher une offre et une demande spécifiques.

2. Aux fins de la présente convention, l'expression «travailleurs» comprend les demandeurs d'emploi.

3. Aux fins de la présente convention, l'expression «traitement des données personnelles concernant les travailleurs» désigne la collecte, le stockage, la combinaison et la communication des données personnelles ou tout autre usage qui pourrait être fait de toute information concernant un travailleur identifié ou identifiable.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les agences d'emploi privées.

2. La présente convention s'applique à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique. Elle ne s'applique pas au recrutement et au placement des gens de mer.

3. La présente convention a, au nombre de ses objectifs, celui de permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et celui de protéger, dans le cadre de ses dispositions, les travailleurs ayant recours à leurs services.

4. Après avoir consulté les organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs intéressés, un Membre peut:

- a) interdire, dans des circonstances particulières, aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique pour fournir un ou plusieurs des services visés à l'article 1, paragraphe 1;
- b) exclure, dans des circonstances particulières, les travailleurs de certaines branches d'activité économique, ou de parties de celles-ci, du champ d'application de la convention, ou de certaines de ses dispositions, pour autant que les travailleurs intéressés jouissent à un autre titre d'une protection adéquate.

5. Tout Membre qui ratifie la convention doit indiquer dans ses rapports, en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les interdictions ou exclusions éventuelles dont il se prévaut en vertu du paragraphe 4 ci-dessus et en donner les raisons.

Article 3

1. Le statut juridique des agences d'emploi privées sera déterminé conformément à la législation et la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

2. Tout Membre doit, par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées fournissant les services mentionnés à l'article 1 ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Article 5

1. Afin de promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'accès à l'emploi et aux différentes professions, tout Membre doit veiller à ce que les agences d'emploi privées ne fassent pas subir aux travailleurs de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, ou toute autre forme de discrimination visée par la législation et la pratique nationales, telle que l'âge ou le handicap.

2. Rien dans la mise en œuvre du paragraphe 1 ci-dessus n'est censé empêcher les agences d'emploi privées de fournir des services spécifiques ou de réaliser des programmes spécialement conçus pour aider les travailleurs les plus défavorisés dans leurs activités de recherche d'emploi.

Article 6

Le traitement des données personnelles concernant les travailleurs par les agences d'emploi privées doit:

- a) être effectué dans des conditions qui protègent lesdites données et respectent la vie privée des travailleurs, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) être limité aux questions portant sur les qualifications et l'expérience professionnelle des travailleurs concernés et à toute autre information directement pertinente.

Article 7

1. Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais.

2. Dans l'intérêt des travailleurs concernés, l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, autoriser des dérogations aux dispositions du paragraphe 1 ci-dessus pour certaines catégories de travailleurs et pour des services spécifiquement identifiés, fournis par les agences d'emploi privées.

3. Tout Membre qui aura autorisé des dérogations en vertu du paragraphe 2 ci-dessus devra, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces dérogations et en donner les raisons.

Article 8

1. Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur encontre. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses.

2. Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures pour s'assurer que le travail des enfants ne soit ni utilisé ni fourni par des agences d'emploi privées.

Article 10

L'autorité compétente doit veiller à ce qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés associant, le cas échéant, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, aux fins d'instruire les plaintes et d'examiner les allégations d'abus et de pratiques frauduleuses, concernant les activités des agences d'emploi privées.

Article 11

Tout Membre doit prendre les mesures nécessaires, conformément à la législation et la pratique nationales, pour garantir une protection adéquate aux travailleurs employés par les agences d'emploi privées, visées au paragraphe 1 b) de l'article 1 en matière de:

- a) liberté syndicale;
- b) négociation collective;
- c) salaires minima;
- d) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- e) prestations légales de sécurité sociale;
- f) accès à la formation;
- g) sécurité et santé au travail;
- h) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- i) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- j) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 12

Tout Membre doit déterminer et répartir, conformément à la législation et la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées fournissant les services visés au paragraphe 1 b) de l'article 1 et des entreprises utilisatrices en matière de:

- a) négociation collective;
- b) salaires minima;
- c) horaires, durée du travail et autres conditions de travail;
- d) prestations légales de sécurité sociale;
- e) accès à la formation;
- f) protection dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail;
- g) réparation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle;
- h) indemnisation en cas d'insolvabilité et protection des créances des travailleurs;
- i) protection et prestations de maternité, protection et prestations parentales.

Article 13

1. Tout Membre doit, conformément à la législation et à la pratique nationales et après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, définir, établir et revoir régulièrement les conditions propres à promouvoir la coopération entre le service public de l'emploi et les agences d'emploi privées.

2. Les conditions mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus doivent procéder du principe que les autorités publiques conservent la compétence pour décider en dernier ressort de:

- a) la formulation d'une politique du marché du travail;
- b) l'utilisation et du contrôle de l'utilisation des fonds publics destinés à la mise en œuvre de cette politique.

3. Les agences d'emploi privées doivent, à des intervalles déterminés par les autorités compétentes, fournir à celles-ci telles informations qu'elles pourront demander, en tenant dûment compte de leur caractère confidentiel:

- a) afin de permettre aux autorités compétentes de connaître la structure et les activités des agences d'emploi privées, conformément aux conditions et aux pratiques nationales;
- b) à des fins statistiques.

4. L'autorité compétente doit compiler et, à intervalles réguliers, mettre ces informations à la disposition du public.

Article 14

1. Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale, tels que décisions de justice, sentences arbitrales ou conventions collectives.

2. Le contrôle de l'application des dispositions visant à donner effet à la présente convention sera assuré par l'inspection du travail ou d'autres autorités publiques compétentes.

3. Des mesures correctives appropriées, y compris des sanctions s'il y a lieu, doivent être prévues en cas d'infraction aux dispositions de cette convention et être effectivement appliquées.

Article 15

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables en vertu d'autres conventions internationales du travail aux travailleurs recrutés, placés ou employés par les agences d'emploi privées.

Article 16

La présente convention révisé la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, et la convention sur les bureaux de placement payants, 1933.

Article 17

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

Article 18

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 du Bureau international du Travail.

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 19

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 20

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 de tous actes de dénonciation qui lui seront communiqués 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 21

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

Article 22

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 23

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 19 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 24

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

**RECOMMANDATION CONCERNANT
LES CONDITIONS GÉNÉRALES POUR STIMULER
LA CRÉATION D'EMPLOIS DANS LES PETITES
ET MOYENNES ENTREPRISES**

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 2 juin 1998, en sa quatre-vingt-sixième session;

Reconnaissant le besoin de poursuivre le bien-être économique, social et spirituel et le développement des individus, des familles, des communautés et des nations;

Consciente de l'importance de la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises;

Rappelant la résolution concernant la promotion des petites et moyennes entreprises, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 72^e session, 1986, ainsi que les conclusions contenues dans la résolution sur les politiques de l'emploi dans une économie mondialisée, adoptée par la Conférence à sa 83^e session, 1996;

Notant que les petites et moyennes entreprises sont, en tant que facteur déterminant de la croissance et du développement économiques, de plus en plus à l'origine de la majorité des emplois créés dans le monde, et peuvent contribuer à l'instauration d'un environnement propice à l'innovation et à l'entrepreneuriat;

Appréciant l'importance particulière accordée aux emplois productifs, durables et de qualité;

Reconnaissant que les petites et moyennes entreprises offrent aux femmes et aux autres groupes traditionnellement désavantagés la possibilité d'accéder, dans de meilleures conditions, à des emplois productifs, durables et de qualité;

Convaincue que la promotion du respect de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, favorisera la création d'emplois de qualité dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, que la promotion du respect de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, aidera les Membres dans leurs efforts visant à l'élimination du travail des enfants;

Egalement convaincue que l'adoption de nouvelles dispositions relatives à la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, qui devront être prises en considération en même temps que:

- a) les dispositions pertinentes d'autres conventions et recommandations internationales du travail, s'il y a lieu, telles que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, la convention et la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- b) d'autres initiatives reconnues de l'OIT tendant à promouvoir le rôle des petites et moyennes entreprises dans la création d'emplois durables et à encourager une mise en œuvre adéquate et conjointe de la protection sociale, y compris «Gérez mieux votre entreprise» et d'autres programmes ainsi que les travaux du Centre international de formation de l'OIT en matière de formation et de développement des qualifications,

offrira des orientations précieuses aux Membres en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

I. DÉFINITION, OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1. Les Membres devraient définir, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les petites et moyennes entreprises selon des critères appropriés compte tenu des conditions sociales et économiques nationales, étant entendu que cette souplesse ne devrait pas empêcher les Membres de s'entendre sur des définitions communes à des fins de collecte et d'analyse de données.

2. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées, adaptées aux conditions nationales et compatibles avec les pratiques nationales, en vue de reconnaître et de promouvoir le rôle fondamental que les petites et moyennes entreprises peuvent jouer en ce qui concerne:

- a) la promotion du plein emploi, productif et librement choisi;
- b) l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse, conduisant à un emploi productif et durable;
- c) la croissance économique durable et l'aptitude à réagir avec souplesse aux changements;
- d) une participation économique accrue des groupes défavorisés et marginalisés de la société;
- e) l'accroissement de l'épargne et des investissements dans le pays;
- f) la formation et la mise en valeur des ressources humaines;
- g) un développement équilibré aux niveaux régional et local;
- h) la fourniture de biens et de services mieux adaptés aux besoins des marchés locaux;
- i) l'accès à des conditions et à une qualité du travail améliorées susceptibles de contribuer à une meilleure qualité de vie, et de permettre à un grand nombre de personnes d'accéder à une protection sociale;
- j) la stimulation de l'innovation, de l'esprit d'entreprise, du développement technologique et de la recherche;
- k) l'accès aux marchés national et international;
- l) la promotion de bonnes relations entre employeurs et travailleurs.

3. En vue de promouvoir le rôle fondamental des petites et moyennes entreprises mentionné au paragraphe 2, les Membres devraient adopter des mesures et des mécanismes d'application appropriés destinés à sauvegarder les intérêts des travailleurs de ces entreprises, en leur offrant la protection de base découlant d'autres instruments pertinents.

4. Les dispositions de cette recommandation s'appliquent à toutes les branches d'activité économique et à toutes les formes de petites et moyennes entreprises, quel qu'en soit le type de propriété (par exemple, sociétés privées et publiques, coopératives, partenariat, entreprises familiales et entreprises individuelles).

II. CADRE POLITIQUE ET JURIDIQUE

5. En vue de créer un environnement favorable à la croissance et au développement des petites et moyennes entreprises, les Membres devraient:

- a) adopter et mettre en œuvre des politiques budgétaires, monétaires et de l'emploi propres à promouvoir un environnement économique optimal (en ce qui concerne, notamment, l'inflation, les taux d'intérêt, les taux de change, les impôts, l'emploi et la stabilité sociale);

- b) établir et mettre en œuvre des dispositions juridiques appropriées ayant trait, en particulier, aux droits de propriété, y compris la propriété intellectuelle, à l'implantation des établissements, à l'exécution des contrats et à une concurrence loyale, ainsi qu'une législation sociale et du travail adéquate;
- c) rendre l'entrepreneuriat plus attrayant en évitant les mesures d'ordre politique et juridique qui désavantagent ceux qui souhaitent devenir entrepreneurs.

6. Les mesures visées au paragraphe 5 ci-dessus devraient être complétées par des politiques visant à promouvoir des petites et moyennes entreprises efficaces et compétitives capables d'offrir des possibilités d'emplois productifs et durables dans des conditions socialement adéquates. A cet effet, les Membres devraient envisager des politiques visant à:

(1) établir des conditions qui:

- a) assurent à toutes les entreprises, quels que soient leur type et leur dimension:
 - i) l'égalité de chances dans des domaines tels que l'accès au crédit, aux devises et aux intrants importés;
 - ii) une fiscalité équitable;
- b) garantissent l'application sans discrimination de la législation du travail afin d'améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;
- c) encouragent le respect par les petites et moyennes entreprises des normes internationales du travail relatives au travail des enfants;

(2) lever les obstacles au développement et à la croissance des petites et moyennes entreprises qui peuvent résulter, en particulier:

- a) de difficultés d'accès au crédit et aux marchés des capitaux;
- b) du faible niveau des compétences techniques et en matière de gestion;
- c) d'une information inadéquate;
- d) de faibles niveaux de productivité et de qualité;
- e) d'un accès aux marchés insuffisant;
- f) de difficultés d'accès aux technologies nouvelles;
- g) du manque d'infrastructures de transports et de communications;
- h) du caractère inapproprié, inadéquat ou excessif des formalités administratives relatives à l'enregistrement, aux licences, aux rapports à fournir ou autres, et notamment de celles qui découragent le recrutement du personnel, sans porter atteinte au niveau des conditions d'emploi ni à l'efficacité de l'inspection du travail ou du système de contrôle des conditions de travail et des questions connexes;
- i) d'une aide insuffisante en matière de recherche et de développement;
- j) de difficultés d'accès aux opportunités offertes par les marchés public et privé;

(3) prendre des mesures spécifiques et incitatives en vue d'assister et de promouvoir le secteur non structuré aux fins de son intégration dans le secteur structuré.

7. En vue d'élaborer ces politiques, les Membres devraient, s'il y a lieu:

(1) rassembler des données nationales sur le secteur des petites et moyennes entreprises en ce qui concerne notamment les aspects quantitatifs et qualitatifs de l'emploi, en veillant à ne pas imposer de ce fait à celles-ci un fardeau administratif excessif;

(2) entreprendre un examen d'ensemble de l'incidence des politiques et de la réglementation existantes relatives aux petites et moyennes entreprises, en portant une attention particulière à l'impact des programmes d'ajustement structurel sur la création d'emplois;

(3) revoir la législation sociale et du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour déterminer:

- a) si la législation répond aux besoins des petites et moyennes entreprises tout en garantissant à leurs travailleurs une protection et des conditions de travail adéquates;
- b) si des mesures additionnelles relatives à la protection sociale, telles que des régimes volontaires, des initiatives de type coopératif ou autres sont nécessaires;

c) si une telle protection sociale s'étend aux travailleurs des petites et moyennes entreprises et s'il existe des dispositions adéquates en vue d'assurer que la législation en matière de sécurité sociale est respectée dans des domaines tels que les soins médicaux, les prestations en cas de maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, maternité, invalidité et survivants, ainsi que les allocations familiales.

8. En période de difficultés économiques, les gouvernements devraient chercher à fournir une assistance solide et efficace aux petites et moyennes entreprises et à leurs travailleurs.

9. En élaborant ces politiques, les Membres:

(1) pourraient consulter, outre les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'autres parties intéressées et compétentes selon ce qui leur paraîtra approprié;

(2) devraient tenir compte des autres politiques ayant trait notamment aux questions budgétaires et monétaires, au commerce et à l'industrie, à l'emploi, au travail, à la protection sociale, à l'égalité entre les sexes, à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'au renforcement des capacités par l'éducation et la formation;

(3) devraient établir des mécanismes pour passer en revue, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lesdites politiques et les mettre à jour.

III. DÉVELOPPEMENT D'UNE CULTURE D'ENTREPRISE

10. Les Membres devraient adopter des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour créer et développer une culture d'entreprise qui favorise les initiatives, la création d'entreprises, la productivité, la sensibilisation à l'environnement, la qualité, de bonnes relations professionnelles, ainsi que des pratiques sociales adéquates et équitables. A cette fin, les Membres devraient envisager de:

(1) favoriser le développement d'un comportement entrepreneurial à travers le système et les programmes d'enseignement, d'entrepreneuriat et de formation axés sur les besoins des postes de travail et l'objectif de croissance et de développement économique, en mettant un accent particulier sur l'importance de bonnes relations professionnelles et sur les compétences techniques et de gestion multiples requises par les petites et moyennes entreprises;

(2) chercher, par des moyens appropriés, à encourager une attitude plus positive envers la prise de risques et l'échec dans les affaires, en admettant leur valeur didactique tout en reconnaissant leur impact tant sur les entrepreneurs que sur les travailleurs;

(3) promouvoir un processus d'acquisition des connaissances permanent pour toutes les catégories de travailleurs et d'entrepreneurs;

(4) concevoir et mettre en œuvre, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir:

a) le respect de la primauté du droit et des droits des travailleurs, de meilleures conditions de travail, ainsi qu'une productivité accrue et une meilleure qualité des biens et services;

b) l'image de l'entrepreneur modèle et un système de distinction à cet effet, en tenant compte notamment des besoins spécifiques des femmes et des groupes défavorisés et marginalisés dans la société.

IV. MISE EN PLACE D'UNE INFRASTRUCTURE DE SERVICES EFFICACE

11. En vue de renforcer la croissance des petites et moyennes entreprises, leur potentiel de création d'emplois et leur compétitivité, il faudrait envisager de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs travailleurs des services d'appui direct et indirect accessibles, incluant:

a) l'assistance au pré-démarrage, au démarrage et au développement de l'entreprise;

b) l'élaboration et le suivi d'un plan d'exploitation;

c) les pépinières d'entreprises;

d) les services d'information, y compris des conseils relatifs aux politiques gouvernementales;

- e) les services de recherche et de conseil;
- f) l'amélioration des compétences en matière professionnelle et de gestion;
- g) la promotion et le développement de la formation en entreprise;
- h) l'appui à la formation en matière de santé et sécurité au travail;
- i) l'assistance en vue d'élever les niveaux d'alphabétisation, d'améliorer les aptitudes en calcul, les compétences en informatique et l'éducation de base des dirigeants d'entreprises et des salariés;
- j) l'accès, directement ou par des intermédiaires du secteur privé, à l'énergie, aux télécommunications et aux infrastructures telles que l'eau, l'électricité, les locaux, les transports et les routes;
- k) l'assistance pour une meilleure compréhension et application de la législation du travail, y compris les dispositions relatives aux droits des travailleurs, ainsi que pour la mise en valeur des ressources humaines et la promotion de l'égalité des sexes;
- l) les services juridiques, comptables et financiers;
- m) l'appui à l'innovation et à la modernisation;
- n) les conseils en matière de technologie;
- o) les conseils pour une application efficace des technologies de l'information et de la communication à l'entreprise;
- p) l'accès au marché des capitaux, au crédit et aux garanties d'emprunt;
- q) les conseils en matière de gestion des finances, du crédit et de l'endettement;
- r) la promotion des exportations et des opportunités commerciales sur les marchés nationaux et internationaux;
- s) l'étude des marchés et l'assistance à la commercialisation;
- t) l'assistance à la conception, au développement et à la présentation des produits;
- u) la gestion de la qualité, y compris le contrôle et la mesure de la qualité;
- v) les services de conditionnement;
- w) les services de gestion de l'environnement.

12. Les services d'appui visés au paragraphe 11 ci-dessus devraient, autant que possible, être conçus et mis à disposition de manière à garantir une pertinence et une efficacité optimales. Cet objectif devrait être poursuivi notamment:

- a) en adaptant les services en question et leur mise à disposition aux besoins particuliers des petites et moyennes entreprises compte tenu des conditions économiques, sociales et culturelles existantes ainsi que des différences tenant à la taille, au secteur et au stade de développement;
- b) en assurant une participation active des petites et moyennes entreprises et des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au choix des services à fournir;
- c) par la participation du secteur privé et public à la mise à disposition de ces services par l'intermédiaire, par exemple, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'organisations parapubliques, de consultants privés, de parcs technologiques, de pépinières d'entreprises et des petites et moyennes entreprises elles-mêmes;
- d) en décentralisant la fourniture des services pour les rapprocher autant que possible des lieux d'implantation des petites et moyennes entreprises;
- e) en facilitant l'accès à un ensemble intégré de services efficaces par la mise en place de «guichets uniques» ou par des services d'orientation;
- f) en ayant pour but l'autosuffisance financière des prestataires de services par la prise en charge d'une partie raisonnable des coûts par les petites et moyennes entreprises et d'autres sources, de manière à éviter un dysfonctionnement des marchés concernant ces services et à améliorer le potentiel de création d'emplois des petites et moyennes entreprises;
- g) en assurant le professionnalisme et la responsabilisation dans la gestion des services fournis;
- h) en établissant des mécanismes de suivi régulier, d'évaluation et de mise à jour des services.

13. Les services devraient être conçus de façon notamment à améliorer la productivité et d'autres facteurs propres à promouvoir l'efficacité et à aider les petites et moyennes entreprises à maintenir leur compétitivité sur les marchés nationaux et internationaux, tout en améliorant leurs pratiques et conditions de travail.

14. Les Membres devraient faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises au financement et au crédit dans des conditions satisfaisantes. Dans cette perspective:

(1) les services de crédit et autres services financiers devraient, sauf dans le cas de groupes d'entrepreneurs particulièrement vulnérables, être offerts autant que possible aux conditions du marché pour assurer la pérennité desdits services;

(2) des mesures additionnelles devraient être prises pour simplifier les procédures administratives, réduire le coût des transactions et surmonter les obstacles liés à l'insuffisance des garanties, par exemple en créant des agences non gouvernementales de distribution de crédit et des institutions financières de développement orientées vers la lutte contre la pauvreté;

(3) les petites et moyennes entreprises pourraient être encouragées à s'organiser en associations de garantie mutuelle;

(4) la création d'organisations de capital-risque et d'autres organisations, spécialisées dans l'assistance aux petites et moyennes entreprises innovantes, devrait être encouragée.

15. Les Membres devraient envisager des politiques appropriées visant à améliorer tous les aspects de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises en assurant l'application sans discrimination d'une législation protectrice en matière sociale et de travail.

16. En outre, les Membres devraient:

(1) faciliter, s'il y a lieu, le développement des organisations et institutions susceptibles de soutenir efficacement la croissance et la compétitivité des petites et moyennes entreprises. A cet égard, la consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs devrait être envisagée;

(2) envisager de prendre des mesures appropriées pour promouvoir des liens de coopération entre les petites et moyennes entreprises et les entreprises plus grandes. Dans ce contexte, des mesures devraient être prises pour sauvegarder les intérêts légitimes des petites et moyennes entreprises concernées et de leurs travailleurs;

(3) envisager de prendre des mesures pour promouvoir l'établissement de liens entre les petites et moyennes entreprises afin d'encourager l'échange d'expériences ainsi que le partage des ressources et des risques. Dans cette perspective, les petites et moyennes entreprises pourraient être encouragées à établir des structures telles que des consortiums, des réseaux et des coopératives de production et de services, en tenant compte de l'importance du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs;

(4) envisager de prendre des mesures spécifiques et incitatives à l'intention de personnes appartenant à des catégories déterminées de la population et aspirant à devenir entrepreneurs, notamment: les femmes, les chômeurs de longue durée, les personnes affectées par l'ajustement structurel ou par des pratiques restrictives et discriminatoires, les personnes handicapées, le personnel militaire démobilisé, les jeunes (y compris les jeunes diplômés), les travailleurs âgés et les personnes appartenant à des minorités ethniques et à des peuples indigènes ou tribaux. La détermination précise de ces catégories devrait être effectuée en tenant compte des priorités et des conditions socio-économiques du pays;

(5) envisager des mesures spéciales destinées à améliorer la communication et les relations entre les agences gouvernementales et les petites et moyennes entreprises ainsi qu'entre ces agences et les organisations les plus représentatives de ces entreprises, afin d'améliorer l'efficacité des politiques gouvernementales en matière de création d'emplois;

(6) encourager l'appui à l'entrepreneuriat féminin en reconnaissant l'importance grandissante des femmes dans l'économie, par des mesures conçues spécialement pour les femmes entrepreneurs ou qui souhaitent le devenir.

V. RÔLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS

17. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs devraient envisager de contribuer au développement des petites et moyennes entreprises:

a) en se faisant les interprètes auprès du gouvernement des préoccupations des petites et moyennes entreprises ou de leurs travailleurs, selon le cas;

b) en fournissant des services d'appui direct dans des domaines tels que la formation, les services de conseils, l'amélioration de l'accès au crédit, la commercialisation, les conseils en matière de relations professionnelles et la promotion de liens avec des entreprises plus grandes;

- c) en coopérant avec les institutions nationales, régionales et locales, ainsi qu'avec les organisations intergouvernementales régionales qui fournissent un appui aux petites et moyennes entreprises en matière notamment de formation, de conseils, de démarrage d'entreprises, ainsi que de contrôle de la qualité;
- d) en participant aux conseils, groupes de travail et autres organismes établis aux niveaux national, régional et local pour traiter des questions économiques et sociales importantes qui ont une incidence sur les petites et moyennes entreprises, notamment des politiques et des programmes;
- e) en promouvant des restructurations économiquement bénéfiques et socialement novatrices (à travers notamment la formation de reconversion et la promotion de l'emploi indépendant) assorties de dispositifs de protection sociale appropriés, et en prenant part au développement de celles-ci;
- f) en participant à la promotion de l'échange d'expériences et à l'établissement de liens entre petites et moyennes entreprises;
- g) en participant au suivi et à l'analyse des questions en matière sociale et du marché du travail concernant les petites et moyennes entreprises, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi, de protection sociale et de formation professionnelle, et en promouvant des mesures correctives, s'il y a lieu;
- h) en participant à des activités visant à améliorer la qualité et la productivité et à promouvoir des normes déontologiques, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination;
- i) en effectuant des études sur les petites et moyennes entreprises, en collectant des informations statistiques et d'autres types d'informations pertinentes pour le secteur, y compris des statistiques ventilées par sexe et par âge, et en partageant avec d'autres organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ces informations ainsi que l'expérience acquise sur les meilleures pratiques;
- j) en fournissant des services et des conseils sur les droits des travailleurs, la législation du travail et la protection sociale aux travailleurs des petites et moyennes entreprises.

18. Les petites et moyennes entreprises et leurs travailleurs devraient être encouragés à être représentés de manière adéquate, dans le plein respect de la liberté syndicale. A cet égard, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient envisager d'élargir leur composition de manière à inclure les petites et moyennes entreprises.

VI. COOPÉRATION INTERNATIONALE

19. Une coopération internationale appropriée devrait être encouragée dans les domaines suivants:

- a) la mise au point d'approches communes pour la collecte de données comparables propres à faciliter l'élaboration de politiques;
- b) l'échange d'informations ventilées par sexe, âge et autres variables pertinentes sur les meilleures pratiques en termes de politiques et programmes pour créer des emplois et améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;
- c) la création de liens entre les institutions et organismes nationaux et internationaux qui s'occupent du développement des petites et moyennes entreprises, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter:
 - i) les échanges de personnel, d'expériences et d'idées;
 - ii) les échanges de matériels didactiques, de méthodes de formation et de matériels de référence;
 - iii) la compilation des résultats des recherches et autres données quantitatives et qualitatives, ventilés par sexe et par âge, sur les petites et moyennes entreprises et leur développement;
 - iv) l'établissement de partenariats internationaux et d'alliances de petites et moyennes entreprises, d'accords de sous-traitance et d'autres liens commerciaux;
 - v) le développement de nouveaux mécanismes d'échange d'informations entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sur l'expérience acquise en matière de promotion des petites et moyennes entreprises, faisant appel aux techniques modernes de l'information;

- d)* des réunions internationales et groupes de discussion sur les moyens de créer des emplois en favorisant l'essor des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne l'appui à l'entrepreneuriat féminin. Des approches similaires en vue de la création d'emplois et de la promotion de l'entrepreneuriat seront utiles pour les groupes défavorisés et marginalisés;
- e)* des recherches systématiques dans des contextes et des pays divers sur des facteurs clés de succès pour promouvoir des petites et moyennes entreprises qui soient à la fois efficaces et capables de créer des emplois fournissant de bonnes conditions de travail et une protection sociale adéquate;
- f)* la promotion de l'accès des petites et moyennes entreprises et de leurs travailleurs aux bases de données nationales et internationales dans des domaines tels que les possibilités d'emploi, l'information sur les marchés, la législation, la technologie et les normes relatives aux produits.

20. Les Membres devraient promouvoir le contenu de la présente recommandation auprès d'autres organismes internationaux. Les Membres devraient aussi être disposés, le cas échéant, à coopérer avec ces organismes lors de l'évaluation et de la mise en œuvre des dispositions de cette recommandation, et prendre en considération le rôle de premier plan joué par l'OIT en faveur de la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises.

RECOMMANDATION CONCERNANT LA PROMOTION DES COOPÉRATIVES

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 2002, en sa quatre-vingt-dixième session;

Reconnaissant l'importance des coopératives pour la création d'emplois, la mobilisation des ressources et la stimulation de l'investissement, ainsi que leur contribution à l'économie;

Reconnaissant que les coopératives sous leurs différentes formes promeuvent la plus complète participation au développement économique et social de toute la population;

Reconnaissant que la mondialisation est pour les coopératives source de pressions, problèmes, défis et opportunités nouveaux et différents et que des formes plus puissantes de solidarité humaine s'imposent aux niveaux national et international afin de favoriser une répartition plus équitable des bienfaits de la mondialisation;

Notant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en sa quatre-vingt-sixième session (1998);

Notant les droits et les principes inscrits dans les conventions et recommandations internationales du travail, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930; la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952; la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention sur la politique de l'emploi, 1964; la convention sur l'âge minimum, 1973; la convention et la recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; la convention et la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; et la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999;

Rappelant le principe inscrit dans la Déclaration de Philadelphie selon lequel «le travail n'est pas une marchandise»;

Rappelant que la mise en œuvre du travail décent pour les travailleurs, où qu'ils se trouvent, est un objectif premier de l'Organisation internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la promotion des coopératives, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

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

adopte, ce vingtième jour de juin deux mille deux, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la promotion des coopératives, 2002.

I. CHAMP D'APPLICATION, DÉFINITION ET OBJECTIFS

1. Il est reconnu que les coopératives opèrent dans tous les secteurs de l'économie. La présente recommandation s'applique à toutes les catégories et formes de coopératives.

2. Aux fins de la présente recommandation, le terme «coopérative» désigne une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement.

3. La promotion et le renforcement de l'identité des coopératives devraient être encouragés sur la base:

- a) des valeurs coopératives, à savoir l'entraide, la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme;
- b) des principes coopératifs, tels qu'établis par le mouvement coopératif international et décrits dans l'annexe ci-jointe. Ces principes sont les suivants: l'adhésion volontaire et ouverte à tous, le pouvoir démocratique exercé par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, l'éducation, la formation et l'information, la coopération entre les coopératives et l'engagement envers la collectivité.

4. Des mesures devraient être adoptées pour promouvoir le potentiel des coopératives dans tous les pays, quel que soit leur niveau de développement, afin d'aider celles-ci et leurs adhérents à:

- a) créer et développer des activités génératrices de revenus et des emplois décents et durables;
- b) mettre en valeur les ressources humaines et développer la connaissance des valeurs, avantages et bienfaits du mouvement coopératif par le biais de l'éducation et de la formation;
- c) développer leur potentiel économique, y compris leur capacité d'entreprendre et leurs aptitudes à la gestion;
- d) renforcer la compétitivité et accéder aux marchés et aux financements institutionnels;
- e) accroître l'épargne et l'investissement;
- f) améliorer le bien-être social et économique, en tenant compte de la nécessité de supprimer toute forme de discrimination;
- g) contribuer au développement humain durable;
- h) créer et développer un secteur bien particulier de l'économie, viable et dynamique, comprenant les coopératives, qui répond aux besoins sociaux et économiques de la collectivité.

5. L'adoption de mesures particulières qui permettent aux coopératives, en tant qu'entreprises et organisations inspirées par l'esprit de solidarité, de répondre aux besoins de leurs adhérents et de la société, y compris à ceux des groupes défavorisés afin de les insérer dans la société, devrait être encouragée.

II. CADRE POLITIQUE ET RÔLE DES GOUVERNEMENTS

6. L'équilibre d'une société exige qu'il existe des secteurs public et privé puissants ainsi qu'un puissant secteur coopératif, mutualiste et autres organisations sociales et non gouvernementales. C'est dans ce contexte que les gouvernements devraient mettre en place une politique et un cadre juridique favorables, conformes à la nature et à la fonction des coopératives et fondés sur les valeurs et principes coopératifs énoncés au paragraphe 3, visant à:

- a) établir un cadre institutionnel permettant un enregistrement des coopératives aussi rapide, simple, peu coûteux et efficace que possible;
- b) promouvoir des politiques ayant pour but de permettre la constitution de réserves appropriées, dont une partie au moins pourrait être indivisible, et de fonds de solidarité au sein des coopératives;
- c) prévoir l'adoption de mesures de surveillance des coopératives dans des conditions adaptées à leur nature et à leurs fonctions, qui respectent leur autonomie, soient conformes à la législation et à la pratique nationales et ne soient pas moins favorables que celles applicables à d'autres formes d'entreprise et d'organisation sociale;
- d) faciliter l'adhésion des coopératives à des structures coopératives répondant aux besoins des adhérents des coopératives;
- e) encourager le développement de coopératives en tant qu'entreprises autonomes et autogérées, notamment là où elles ont un rôle important à jouer ou fournissent des services que d'autres prestataires n'offrent pas.

7. (1) La promotion de coopératives fondées sur les valeurs et principes énoncés au paragraphe 3 devrait être considérée comme l'un des piliers du développement économique et social national et international.

(2) Les coopératives devraient bénéficier de conditions conformes à la législation et à la pratique nationales, qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient les autres formes d'entreprise et d'organisation sociale. Les gouvernements devraient prendre, s'il y a lieu, des mesures d'appui en faveur des activités des coopératives qui concernent certains objectifs des politiques sociales et publiques tels que la promotion de l'emploi ou la mise en œuvre d'activités qui s'adressent aux groupes ou régions défavorisés. Ces mesures pourraient inclure, entre autres et autant que possible, des avantages fiscaux, des prêts, des dons, des facilités d'accès aux programmes de travaux publics et des dispositions spéciales en matière de marchés publics.

(3) Une attention particulière devrait être apportée à l'accroissement de la participation des femmes à tous les niveaux du mouvement coopératif, particulièrement au niveau de la gestion et de la direction.

8. (1) Les politiques nationales devraient notamment:

- a) promouvoir les normes fondamentales du travail de l'OIT et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour tous les travailleurs des coopératives sans distinction d'aucune sorte;
- b) faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être créées ou être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne servent pas à établir des relations de travail déguisées et lutter contre les pseudo-coopératives violant les droits des travailleurs, en veillant à ce que le droit du travail soit appliqué dans toutes les entreprises;
- c) promouvoir l'égalité des sexes dans les coopératives et dans leurs activités;
- d) promouvoir des mesures visant à garantir qu'en matière de travail les coopératives suivent les meilleures pratiques, y compris l'accès aux informations pertinentes;
- e) développer les compétences techniques et professionnelles, les capacités d'entreprendre et de gérer, la connaissance du potentiel économique et les compétences générales en matière de politique économique et sociale des adhérents, des travailleurs et des gestionnaires, et améliorer leur accès aux technologies de l'information et de la communication;
- f) promouvoir l'enseignement des principes et pratiques coopératifs et la formation y relative, à tous les niveaux appropriés des systèmes nationaux d'éducation et de formation et dans l'ensemble de la société;
- g) promouvoir l'adoption de mesures relatives à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail;
- h) pourvoir à la formation et à d'autres formes d'assistance afin d'améliorer le niveau de productivité et de compétitivité des coopératives et la qualité des biens et des services qu'elles produisent;
- i) faciliter l'accès des coopératives au crédit;
- j) faciliter l'accès des coopératives aux marchés;
- k) promouvoir la diffusion d'informations sur les coopératives;
- l) chercher à améliorer les statistiques nationales sur les coopératives en vue de leur utilisation pour l'élaboration et la mise en œuvre de politiques de développement.

(2) Ces politiques devraient:

- a) décentraliser la définition et la mise en œuvre des politiques et réglementations concernant les coopératives en les transférant, s'il y a lieu, aux niveaux régional et local;
- b) définir les obligations juridiques des coopératives dans des domaines tels que l'enregistrement, l'audit financier et social ainsi que l'obtention d'autorisations;
- c) promouvoir de bonnes pratiques de gouvernance dans les coopératives.

9. Les gouvernements devraient promouvoir le rôle important des coopératives dans la transformation d'activités qui ne sont souvent que des activités de survie marginales (parfois désignées par les termes «économie informelle») en un travail bénéficiant d'une protection juridique et qui s'intègre pleinement à la vie économique.

III. MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES DE PROMOTION DES COOPÉRATIVES

10. (1) Les Etats Membres devraient adopter une législation et des règlements spécifiques sur les coopératives, fondés sur les valeurs et principes coopératifs énoncés au paragraphe 3 et réviser cette législation et ces règlements lorsqu'il y a lieu.

(2) Les gouvernements devraient consulter les organisations coopératives ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées sur l'élaboration et la révision de la législation, des politiques et des règlements applicables aux coopératives.

11. (1) Les gouvernements devraient faciliter l'accès des coopératives à des services d'appui en vue de les renforcer et d'améliorer leur viabilité économique et leur capacité de créer des emplois et de générer des revenus.

(2) Lorsque cela est possible, ces services devraient inclure ce qui suit:

- a) programmes de mise en valeur des ressources humaines;
- b) recherche et conseil en gestion;
- c) accès au financement et à l'investissement;
- d) comptabilité et audit;
- e) information en matière de gestion;
- f) information et relations publiques;
- g) conseil sur les technologies et innovations;
- h) conseils juridiques et fiscaux;
- i) services d'appui à la commercialisation;
- j) autres services d'appui le cas échéant.

(3) Les gouvernements devraient faciliter la mise en place de ces services d'appui. Les coopératives et leurs organisations devraient être encouragées à participer à l'organisation et à la gestion de ces services et, lorsque cela est possible et approprié, à les financer.

(4) Les gouvernements devraient reconnaître le rôle des coopératives et de leurs organisations en développant des instruments appropriés destinés à créer et à renforcer les coopératives aux niveaux local et national.

12. Les gouvernements devraient adopter, le cas échéant, des mesures pour faciliter l'accès des coopératives au financement de leurs investissements et au crédit. Ces mesures devraient notamment:

- a) permettre l'accès aux prêts et autres sources de financement;
- b) simplifier les procédures administratives, remédier à tout niveau inadéquat de capitaux des coopératives et diminuer le coût des transactions de crédit;
- c) favoriser un système autonome de financement des coopératives, y compris les coopératives d'épargne et de crédit, les banques coopératives et les coopératives d'assurances;
- d) prévoir des dispositions particulières pour des groupes défavorisés.

13. Pour la promotion du mouvement coopératif, les gouvernements devraient encourager des conditions favorisant le développement de liens techniques, commerciaux et financiers entre toutes les formes de coopératives afin de faciliter les échanges d'expériences et le partage des risques et bénéfices.

IV. RÔLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS ET DES ORGANISATIONS COOPÉRATIVES ET RELATIONS ENTRE ELLES

14. Les organisations d'employeurs et de travailleurs, reconnaissant l'importance des coopératives dans la réalisation des objectifs de développement durable, devraient rechercher, en accord avec les organisations coopératives, des voies et moyens de promotion des coopératives.

15. Les organisations d'employeurs devraient envisager, lorsque cela est approprié, d'élargir l'adhésion aux coopératives qui souhaitent devenir membres et leur fournir des services d'appui adéquats aux mêmes conditions que celles applicables aux autres membres.

16. Les organisations de travailleurs devraient être encouragées à:

- a) conseiller et assister les travailleurs des coopératives dans l'adhésion à des organisations de travailleurs;
- b) aider leurs membres à créer des coopératives, y compris dans le but de faciliter l'accès aux biens et services de première nécessité;
- c) participer à des commissions et groupes de travail aux niveaux local, national et international qui traitent de sujets d'ordre économique et social ayant un impact sur les coopératives;
- d) aider et participer à la constitution de nouvelles coopératives en vue de la création ou du maintien de l'emploi, y compris lorsque des fermetures d'entreprises sont envisagées;
- e) aider et participer à des programmes destinés aux coopératives, qui visent à améliorer leur productivité;
- f) promouvoir l'égalité de chances dans les coopératives;
- g) promouvoir l'exercice des droits des travailleurs associés des coopératives;
- h) entreprendre toute autre activité pour la promotion des coopératives, y compris les activités d'éducation et de formation.

17. Les coopératives et les organisations les représentant devraient être encouragées à:

- a) établir une relation active avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux compétents en vue de créer un climat favorable au développement des coopératives;
- b) gérer leurs propres services d'appui et contribuer à leur financement;
- c) fournir des services commerciaux et financiers aux coopératives affiliées;
- d) favoriser et investir dans la mise en valeur des ressources humaines de leurs adhérents, travailleurs et gestionnaires;
- e) favoriser le développement des organisations nationales et internationales et l'adhésion à celles-ci;
- f) représenter le mouvement coopératif national au niveau international;
- g) entreprendre toute autre activité pour la promotion des coopératives.

V. COOPÉRATION INTERNATIONALE

18. La coopération internationale devrait être facilitée par le biais de:

- a) l'échange d'informations sur les politiques et programmes qui se sont révélés efficaces pour créer des emplois et générer des revenus pour les adhérents des coopératives;
- b) l'encouragement et la promotion des relations entre les institutions et organismes nationaux et internationaux impliqués dans le développement des coopératives pour permettre:
 - i) des échanges de personnel et d'idées, de matériel éducatif et de formation, de méthodologies et de matériel de référence;
 - ii) la compilation et l'utilisation du matériel de recherche et d'autres données sur les coopératives et leur développement;
 - iii) l'établissement d'alliances et de partenariats internationaux entre les coopératives;
 - iv) la promotion et la protection des valeurs et principes coopératifs;
 - v) l'établissement de relations commerciales entre les coopératives;
- c) l'accès des coopératives aux données nationales et internationales telles que l'information sur les marchés, la législation, les méthodes et techniques de formation, la technologie et les normes de produits;
- d) l'élaboration, lorsque cela est possible et justifié, et en consultation avec les coopératives et les organisations d'employeurs et de travailleurs concernées, de directives et de législations régionales et internationales communes favorables aux coopératives.

VI. DISPOSITION FINALE

19. La présente recommandation révisé et remplace la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966.

Annexe

EXTRAIT DE LA DÉCLARATION SUR L'IDENTITÉ COOPÉRATIVE, ADOPTÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'ALLIANCE COOPÉRATIVE INTERNATIONALE EN 1995

Les principes coopératifs constituent les lignes directrices qui permettent aux coopératives de mettre leurs valeurs en pratique.

Adhésion volontaire et ouverte à tous

Les coopératives sont des organisations fondées sur le volontariat et ouvertes à toutes les personnes aptes à utiliser leurs services et déterminées à prendre leurs responsabilités en tant que membres, et ce sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine sociale, la race, l'allégeance politique ou la religion.

Pouvoir démocratique exercé par les membres

Les coopératives sont des organisations démocratiques dirigées par leurs membres qui participent activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Les hommes et les femmes élus comme représentants des membres sont responsables devant eux. Dans les coopératives de premier niveau, les membres ont des droits de vote égaux (en vertu de la règle – un membre, une voix) et les coopératives d'autres niveaux sont aussi organisées de manière démocratique.

Participation économique des membres

Les membres contribuent de manière équitable au capital de leurs coopératives et en ont démocratiquement le contrôle. Une partie au moins de ce capital est habituellement la propriété commune de la coopérative.

Les membres ne bénéficient habituellement que d'une rémunération limitée du capital souscrit comme condition de leur adhésion. Les membres affectent les excédents à tout ou partie des objectifs suivants: le développement de leur coopérative, éventuellement par la dotation de réserves dont une partie au moins est impartageable, des ristournes aux membres en proportion de leurs transactions avec la coopérative et le soutien d'autres activités approuvées par les membres.

Autonomie et indépendance

Les coopératives sont des organisations autonomes d'entraide, gérées par leurs membres. La conclusion d'accords avec d'autres organisations, y compris des gouvernements, ou la recherche de fonds à partir de sources extérieures, doit se faire dans des conditions qui préservent le pouvoir démocratique des membres et maintiennent l'indépendance de leur coopérative.

Education, formation et information

Les coopératives fournissent à leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs gestionnaires et leurs employés l'éducation et la formation requises pour pouvoir contribuer effectivement au développement de leur coopérative. Elles informent le grand public, en particulier les jeunes et les leaders d'opinion, sur la nature et les avantages de la coopération.

Coopération entre les coopératives

Pour apporter un meilleur service à leurs membres et renforcer le mouvement coopératif, les coopératives œuvrent ensemble au sein de structures locales, nationales, régionales et internationales.

Engagement envers la communauté

Les coopératives contribuent au développement durable de leur communauté dans le cadre d'orientations approuvées par leurs membres.

