



Organisation
internationale
du Travail

Egalité entre hommes et femmes et travail décent

*Conventions et
Recommandations clés de l'OIT
pour la promotion
de l'égalité entre
hommes et femmes
2012*



Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes &
Département des normes internationales du travail

UN OUTIL
P O U R
L'ÉGALITÉ

Egalité entre hommes et femmes et travail décent

**Conventions et recommandations clés de l'OIT
pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes
2012**

**Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes et
Département des normes internationales du travail**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

Données de catalogage du BIT

Egalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et recommandations clés de l'OIT pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes 2012 / International Labour Office, International Labour Office, Bureau for Gender Equality, International Labour Standards Department – Genève: OIT, 2012
1 v.

ISBN 978 92 2 225534 4 (print);
ISBN 978 92 2 225535 1 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Gender Equality; International Labour Office; International Labour Standards Dept

égalité des genres / droits des travailleurs / travail décent / travailleuses / mère exerçant un emploi / protection de la maternité / promotion de l'emploi / conditions de travail / convention de l'OIT / recommandation de l'OIT / texte
04.02.3

Egalement disponible en anglais: *Gender Equality and Decent Work, Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012* (ISBN 978-92-2-125534-5), Genève, 2012 et en espagnol: *Igualdad de género y trabajo decente, Convenios y recomendaciones claves de la OIT para la igualdad de género* (ISBN 978-92-2-325534-3), Genève, 2012.

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

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

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

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.
Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

PREFACE.....	v
PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL.....	1
• Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90	3
• Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111	8
• Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	13
• Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	15
• Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146	17
• Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190	26
• Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35	33
• Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	37
PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE	39
• Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191 ..	41
• Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165	48
PROMOTION DE L'EMPLOI	57
• Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122	59
• Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984	74
• Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004	84
• Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166	94
• Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998	104
• Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006	112
CATEGORIES SPECIFIQUES.....	117
• Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010	119
• Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201	129
• Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989	141
• Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86 ..	150
• Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151	174
CONDITIONS DE TRAVAIL	185
• Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)	187
• Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178	192
• Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184	200
• Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182	209

Préface

L'égalité des sexes et l'OIT

La non-discrimination et la promotion de l'égalité sont les principes fondamentaux qui soutiennent le travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT) depuis sa création en 1919. Ces principes font également partie intégrante de l'Agenda de l'OIT sur le travail décent: promouvoir un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité humaine. Tous les travailleurs ont droit au travail décent, non seulement ceux qui travaillent dans l'économie structurée, mais aussi les travailleurs indépendants, les travailleurs occasionnels et ceux de l'économie non structurée, ainsi que ceux, des femmes en très grande majorité, qui travaillent dans l'économie des soins et les ménages privés.

Les normes internationales du travail (conventions et recommandations) sont l'un des principaux moyens d'action de l'OIT pour améliorer les conditions de travail et de vie des femmes et des hommes, et pour promouvoir l'égalité sur le lieu de travail pour tous les travailleurs. Toutes les normes de l'OIT s'appliquent de manière égale aux hommes et aux femmes, à l'exception de celles qui touchent à des questions relatives à la maternité et au rôle génésique des femmes. Toutefois, il continue à y avoir un écart entre les droits inscrits dans les normes nationales et internationales et la situation réelle des travailleurs. Ces droits doivent être rendus effectifs dans la pratique. L'ignorance de l'existence de leurs droits est un obstacle majeur empêchant les travailleurs de les exercer. La diffusion d'informations sur ces droits est donc un instrument vital pour améliorer l'égalité des sexes. Cette publication est l'un des éléments de ce processus de diffusion et rassemble sous une forme accessible une série de normes internationales du travail d'une pertinence particulière pour la promotion de l'égalité des sexes dans le monde du travail.

Si des progrès ont été réalisés dans la ratification des normes fondamentales, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et leur transposition dans la législation nationale, les questions de parité doivent aussi être prises en compte dans l'application des autres normes de l'OIT. L'intégration des questions de parité dans l'application des normes internationales du travail:

- aide à garantir que les femmes et les hommes ont un accès égal aux avantages découlant de ces normes;
- reconnaît les besoins, les expériences et les intérêts des femmes et des hommes;
- permet aux partenaires de gérer le changement;
- montre une disposition à prendre des mesures différencielles pour répondre aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes;
- promeut l'égalité découlant de la mise en œuvre des conventions.

Instruments de l'OIT pour promouvoir l'égalité des sexes

Pour lutter contre la discrimination dans le monde du travail, l'Organisation internationale du Travail dispose de l'instrument le plus global et le plus spécifique sur le sujet, à savoir la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Cette convention compte aussi parmi les plus largement ratifiées, avec 169¹ pays ayant montré leur engagement vis-à-vis des principes inscrits dans cette convention en la ratifiant. Elle stipule que les Etats membres doivent énoncer et mettre en œuvre une politique nationale pour promouvoir l'égalité des chances et de

¹ En août 2011.

traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer la discrimination. Les motifs interdits de discrimination énumérés comprennent le sexe et la race, ainsi que la couleur, la religion, les opinions politiques, l'ascendance nationale et l'origine sociale. Une autre convention fondamentale est la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, qui concerne spécifiquement la question de l'égalité de rémunération entre les travailleurs des deux sexes pour un travail de valeur égale². Deux autres conventions ont été reconnues comme des conventions fondamentales pour l'égalité des sexes: la Convention (n°156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, et la Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000.

La Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, ainsi que la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, comportent également des mécanismes favorisant l'égalité des sexes. L'application de ces deux conventions est particulièrement importante pour rendre effectifs tous les autres droits, y compris les droits humains des femmes.

La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, réclament une action immédiate contre les pires formes de travail des enfants et la Convention n° 182 dispose notamment que les Etats Membres doivent tenir compte de la situation particulière des filles.

Les autres conventions ayant des implications particulières pour l'égalité des sexes incluent celles relatives à la promotion de l'emploi, aux conditions de travail (travail de nuit, travail à domicile et à temps partiel) et d'autres catégories spécifiques (VIH et sida, travailleuses et travailleurs domestiques, peuples indigènes et tribaux, et travailleurs migrants).

Depuis la première publication de cette collection de textes, en 2006, d'importants événements ont eu lieu en matière de normes internationales du travail, qui ont rendu cette révision nécessaire:

- En 2008, la Conférence internationale du Travail a adopté la *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, qui place l'égalité hommes-femmes au cœur de l'Agenda du travail décent. Cette déclaration établit clairement que «L'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination doivent être considérées comme des questions transversales aux objectifs stratégiques [de l'Agenda du travail décent: promotion de l'emploi, protection sociale, dialogue social et droits au travail]».
- En 2009, le thème de l'égalité hommes-femmes figure à l'agenda de la Conférence internationale du travail.³ Les discussions débouchent sur l'adoption de la *Résolution concernant l'égalité entre femmes et hommes au cœur du travail décent*⁴, qui fournit à l'OIT un cadre de référence pour le XXI^e siècle garantissant des politiques prenant en compte la spécificité du genre dans toutes ses activités et ses programmes.
- En 2010, la Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida est adoptée.
- En 2011, la Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques et sa Recommandation (n° 201) sont adoptées.
- Autre événement significatif en 2011, l'adoption de la *Résolution concernant l'égalité entre les hommes et les femmes et les formulations à employer dans les textes juridiques de l'OIT*⁵, qui déclare «que le choix des formulations est important pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et permet notamment d'assurer aux deux sexes une égale visibilité». La résolution prévoit que «le principe de l'égalité entre les sexes doit être consacré par l'emploi de formulations appropriées dans les textes juridiques officiels de l'Organisation».

Les instruments reproduits dans ce guide, ainsi que les autres conventions et recommandations de l'OIT, se trouvent sur le site www.ilo.org/ilolex/french, qui fournit également des renseignements détaillés sur les normes internationales du travail, les ratifications et le système de contrôle.

² Ratifiée par 168 Etats membres en août 2011.

³ CIT98, Rapport VI

⁴ CIT98, CRP n° 13, 2009, p. 72

⁵ ILC100-PR3-2011

De plus amples informations peuvent être obtenues auprès de l'équipe pour l'égalité du Département des normes internationales du travail (egalite@ilo.org) et auprès du Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes (gender@ilo.org).

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165

PROMOTION DE L'EMPLOI

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

CATEGORIES SPECIFIQUES

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182

Convention n° 100

Convention sur l'égalité de rémunération, 1951

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 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session,
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur l'égalité de rémunération, 1951.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) le terme *rémunération* comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier;
- b) l'expression *égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale* se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 2

1. Chaque Membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, encourager et, dans la mesure où ceci est compatible avec lesdites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- a) soit de la législation nationale;
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Article 3

1. Lorsque de telles mesures seront de nature à faciliter l'application de la présente convention, des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent.

2. Les méthodes à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si les taux de rémunération sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions.

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Article 4

Chaque Membre collaborera, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la présente convention.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 90

Recommandation concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

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 6 juin 1951, en sa trente-quatrième session;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, question qui constitue le septième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur l'égalité de rémunération, 1951,

adopte, ce vingt-neuvième jour de juin mil neuf cent cinquante et un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951.

Considérant que la convention sur l'égalité de rémunération, 1951, établit certains principes généraux concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Considérant que ladite convention prévoit que l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devra être encouragée ou assurée par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération dans les pays intéressés;

Considérant qu'il y a intérêt à indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention;

Considérant qu'il est en outre désirable que tous les Membres, en appliquant ces principes, tiennent compte des méthodes d'application qui ont été considérées comme satisfaisantes dans certains pays,

La Conférence recommande à chaque Membre d'appliquer les dispositions suivantes, compte tenu de l'article 2 de la convention précitée, et de présenter au Bureau international du Travail, conformément à ce que décidera le Conseil d'administration, des rapports exposant les mesures prises pour y donner effet:

1. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations de travailleurs intéressées ou, si de telles organisations n'existent pas, après consultation des travailleurs intéressés, afin:

- a) d'assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;
- b) d'encourager l'application de ce principe aux personnes employées dans les services et organismes des administrations des États constitutants ou des provinces d'un État fédératif ainsi que des administrations locales, lorsque la fixation des taux de rémunération est du ressort de ces diverses autorités publiques.

2. Des mesures appropriées devraient être prises, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, afin d'assurer, aussi rapidement que possible, l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale à la main-d'œuvre masculine et à la main-d'œuvre féminine employées dans toutes les professions autres que celles qui sont mentionnées au paragraphe 1, dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment:

- a) lors de la fixation des taux de salaire minima ou autres dans les industries ou services où ces taux sont fixés par une autorité publique;
- b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;
- c) là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

3.

(1) Si les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération le permettent, l'application générale du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale devrait être assurée au moyen de dispositions légales.

(2) L'autorité publique compétente devrait prendre toutes mesures nécessaires et appropriées afin que les employeurs et les travailleurs soient pleinement informés de ces dispositions légales et reçoivent, le cas échéant, des conseils sur leur application.

4. Si, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, il se révèle impossible d'appliquer immédiatement le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, en ce qui concerne les emplois visés aux paragraphes 1, 2 ou 3, il conviendrait de prendre ou de faire prendre, aussi rapidement que possible, des dispositions appropriées en vue de l'application progressive du principe, notamment par des mesures telles que:

- a) la réduction des différences entre les taux de rémunération masculins et féminins pour un travail de valeur égale;
- b) l'octroi, lorsqu'un système d'augmentations de rémunération est en vigueur, d'augmentations égales aux travailleurs masculins et féminins exécutant un travail de valeur égale.

5. Si cela est approprié en vue de faciliter l'établissement de taux de rémunération conformément au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, chaque Membre devrait, en accord avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, établir des méthodes permettant d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois, ou favoriser l'établissement de telles méthodes, en vue d'une classification des emplois sans considération de sexe; lesdites méthodes devraient être appliquées conformément aux dispositions de l'article 2 de la convention.

6. En vue de faciliter l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, des mesures appropriées devraient être prises, si nécessaire, afin d'augmenter le rendement des travailleuses, notamment:

- a) en assurant aux travailleurs des deux sexes des facilités égales ou équivalentes en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- b) en prenant des mesures appropriées pour encourager les femmes à faire usage des facilités en matière d'orientation professionnelle ou de conseils professionnels, de formation professionnelle et de placement;
- c) en prévoyant des services sociaux et de bien-être qui répondent aux besoins des travailleuses, notamment de celles qui ont des charges familiales, et en finançant ces services, soit par des fonds publics en général, soit par des fonds de sécurité sociale ou par des fonds d'entreprise

ou d'industrie destinés au bien-être et constitués par des versements effectués dans l'intérêt des travailleurs sans considération de sexe;

- d) en encourageant l'égalité des hommes et des femmes quant à l'accès aux diverses professions et fonctions, sous réserve des dispositions de la réglementation internationale et de la législation nationale concernant la protection de la santé et du bien-être des femmes.

7. Il conviendrait de faire tous efforts afin de développer dans l'opinion publique la conscience des motifs pour lesquels devrait être appliqué le principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

8. Il conviendrait d'entreprendre toutes études et recherches désirables pour aboutir à l'application de ce principe.

Convention n° 111

Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

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 1958, en sa quarante-deuxième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'em-
ploi et de profession, 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;
Considérant que la Déclaration de Philadelphie affirme que 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 en outre que la discrimination constitue une violation de droits énoncés dans la Décla-
ration universelle des droits de l'homme,
adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la convention ci-après, qui
sera dénommée Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 1

1. Aux fins de la présente convention, le terme *discrimination* comprend:
 - a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
 - b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.
2. Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.
3. Aux fins de la présente convention, les mots *emploi* et *profession* recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination en cette matière.

Article 3

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de cette politique;
- b) promulguer des lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administratives qui sont incompatibles avec ladite politique;
- d) suivre ladite politique en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
- e) assurer l'application de ladite politique dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- f) indiquer, dans ses rapports annuels sur l'application de la convention, les mesures prises conformément à cette politique et les résultats obtenus.

Article 4

Ne sont pas considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

Article 5

1. Les mesures spéciales de protection ou d'assistance prévues dans d'autres conventions ou recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail ne sont pas considérées comme des discriminations.

2. Tout Membre peut, après consultation, là où elles existent, des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, définir comme non discriminatoires toutes autres mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

Article 6

Tout Membre qui ratifie la présente convention s'engage à l'appliquer aux territoires non métropolitains, conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 111

Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

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 1958, en sa quarante-deuxième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la discrimination en matière d'em-
ploi et de profession, 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 complétant
la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,
adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-huit, la recommandation ci-après, qui
sera dénommée Recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
La Conférence recommande aux Membres d'appliquer les dispositions suivantes:

I. DEFINITIONS

1.
 - (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme discrimination comprend:
 - a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;
 - b) toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.
 - (2) Les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.
 - (3) Aux fins de la présente recommandation, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.

II. ETABLISSEMENT ET APPLICATION DE LA POLITIQUE

2. Tout Membre devrait formuler une politique nationale visant à empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession. Cette politique devrait être appliquée par voie de dispositions législatives, de conventions collectives entre organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ou de toute autre manière conforme aux circonstances et aux usages nationaux et devrait tenir pleinement compte des principes suivants:

- a) les mesures destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession constituent une question d'intérêt public;
- b) tout individu devrait jouir, sans discrimination, de l'égalité de chances et de traitement en ce qui concerne:
 - i) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
 - ii) l'accès à la formation professionnelle et l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi;
 - iii) la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail;
 - iv) la sécurité de l'emploi;
 - v) la rémunération pour un travail de valeur égale;
 - vi) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- c) les organismes gouvernementaux devraient appliquer dans toutes leurs activités une politique d'emploi sans aucune discrimination;
- d) les employeurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination à l'égard de qui que ce soit en ce qui concerne l'engagement, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi; dans l'application de ce principe, ils ne devraient faire l'objet d'aucune obstruction ou intervention, directe ou indirecte, de la part d'individus ou d'organisations;
- e) dans les négociations collectives et les relations professionnelles, les parties devraient respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession et veiller à ce que les conventions collectives ne contiennent aucune disposition de nature discriminatoire en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion, le maintien en emploi ou les conditions d'emploi;
- f) les organisations d'employeurs et de travailleurs ne devraient pratiquer ou tolérer aucune discrimination en ce qui concerne l'admission des membres, le maintien de la qualité de membre ou la participation aux affaires syndicales.

3. Tout Membre devrait:

- a) assurer l'application des principes de non-discrimination:
 - i) en ce qui concerne les emplois soumis au contrôle direct d'une autorité nationale;
 - ii) dans les activités des services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement soumis au contrôle d'une autorité nationale;
- b) pour autant que cela est possible et nécessaire, favoriser l'application de ces principes en ce qui concerne les autres emplois et les autres services d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et de placement, notamment:
 - i) en encourageant l'application desdits principes par les services et organismes des administrations des Etats constitutants ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales, et par les industries et entreprises de propriété publique ou soumises au contrôle d'une autorité publique;
 - ii) en subordonnant l'octroi de contrats entraînant des dépenses publiques à l'application desdits principes;
 - iii) en subordonnant à l'application desdits principes l'octroi de subventions aux établissements d'enseignement professionnel et de licences aux bureaux privés de placement et d'orientation professionnelle.

4. Des organismes appropriés, aidés là où cela est possible par des commissions consultatives composées de représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes intéressés, devraient être créés en vue de promouvoir l'application de cette politique dans le domaine de l'emploi public et privé, et en particulier:

- a) de prendre toute mesure tendant à faire comprendre au public et à faire admettre par celui-ci les principes de la non-discrimination;
- b) de recevoir et d'examiner des plaintes fondées sur l'inobservation de la politique établie, d'enquêter sur de telles plaintes et de remédier, si besoin est par une procédure de conciliation, à toute pratique considérée comme incompatible avec cette politique;
- c) d'examiner à nouveau toute plainte à laquelle une procédure de conciliation n'aurait pu apporter une solution et d'émettre des avis ou de statuer sur les mesures à prendre pour corriger les pratiques discriminatoires constatées.

5. Tout Membre devrait abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative contraire à la politique de non-discrimination.

6. L'application de cette politique ne devrait pas avoir d'effet préjudiciable sur les mesures spéciales destinées à tenir compte des besoins particuliers de personnes à l'égard desquelles une protection ou une assistance spéciale est, d'une façon générale, reconnue nécessaire pour des raisons telles que le sexe, l'âge, l'invalidité, les charges de famille ou le niveau social ou culturel.

7. Ne devraient pas être considérées comme des discriminations toutes mesures affectant une personne qui fait individuellement l'objet d'une suspicion légitime de se livrer à une activité préjudiciable à la sécurité de l'Etat ou dont il est établi qu'elle se livre en fait à cette activité, pour autant que ladite personne ait le droit de recourir à une instance compétente établie suivant la pratique nationale.

8. En ce qui concerne les travailleurs immigrants de nationalité étrangère, ainsi que les membres de leur famille, il y aurait lieu de tenir compte des dispositions de la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent l'égalité de traitement, et de celles de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, qui visent la suppression des restrictions à l'emploi.

9. Une collaboration permanente devrait s'instaurer entre les autorités compétentes, les représentants des employeurs et des travailleurs et les organismes appropriés en vue de l'examen des autres mesures positives qui, selon les circonstances nationales, peuvent être nécessaires pour assurer l'application des principes de non-discrimination.

III. COORDINATION DES MESURES CONTRE LA DISCRIMINATION DANS TOUS LES DOMAINES

10. Les autorités chargées de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession devraient collaborer étroitement et de manière continue avec les autorités qui sont chargées de lutter contre la discrimination dans d'autres domaines, afin d'assurer la coordination de toutes les mesures prises à cet effet.

Convention n° 87**Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948**

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 sous forme d'une convention diverses propositions relatives à la
liberté syndicale et la protection du droit syndical, question qui constitue le septième point à
l'ordre du jour de la session,
Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail
énonce, parmi les moyens susceptibles d'améliorer la condition des travailleurs et d'assurer
la paix, «l'affirmation du principe de la liberté syndicale»,
Considérant que la Déclaration de Philadelphie a proclamé de nouveau que «la liberté d'expres-
sion et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu»,
Considérant que la Conférence internationale du Travail, à sa trentième session, a adopté à l'una-
nimité les principes qui doivent être à la base de la réglementation internationale,
Considérant que l'Assemblée générale des Nations Unies, à sa deuxième session, a fait siens ces
principes et a invité l'Organisation internationale du Travail à poursuivre tous ses efforts afin
qu'il soit possible d'adopter une ou plusieurs conventions internationales,
adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948:

PARTIE I. LIBERTE SYNDICALE*Article 1*

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention
est en vigueur s'engage à donner effet aux dispositions suivantes.

Article 2

Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autori-
sation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces
organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières.

Article 3

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit d'élaborer leurs statuts et
règlements administratifs, d'élire librement leurs représentants, d'organiser leur gestion et leur
activité, et de formuler leur programme d'action.

2. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit
ou à en entraver l'exercice légal.

Article 4

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ne sont pas sujettes à dissolution ou à suspension par voie administrative.

Article 5

Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont le droit de constituer des fédérations et des confédérations ainsi que celui de s'y affilier, et toute organisation, fédération ou confédération a le droit de s'affilier à des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

Article 6

Les dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus s'appliquent aux fédérations et aux confédérations des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 7

L'acquisition de la personnalité juridique par les organisations de travailleurs et d'employeurs, leurs fédérations et confédérations, ne peut être subordonnée à des conditions de nature à mettre en cause l'application des dispositions des articles 2, 3 et 4 ci-dessus.

Article 8

1. Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité.

2. La législation nationale ne devra porter atteinte ni être appliquée de manière à porter atteinte aux garanties prévues par la présente convention.

Article 9

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées et à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existant qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 10

Dans la présente convention, le terme *organisation* signifie toute organisation de travailleurs ou d'employeurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs ou des employeurs.

PARTIE II. PROTECTION DU DROIT SYNDICAL

Article 11

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prendre toutes mesures nécessaires et appropriées en vue d'assurer aux travailleurs et aux employeurs le libre exercice du droit syndical.

(Mesures diverses)

(Dispositions finales)

Convention n° 98**Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949**

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 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'application des principes du droit
d'organisation et de négociation collective, 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 premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949:

Article 1

1. Les travailleurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi.
2. Une telle protection doit notamment s'appliquer en ce qui concerne les actes ayant pour but de:
 - a) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat;
 - b) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail.

Article 2

1. Les organisations de travailleurs et d'employeurs doivent bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des uns à l'égard des autres, soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration.
2. Sont notamment assimilées à des actes d'ingérence au sens du présent article des mesures tendant à provoquer la création d'organisations de travailleurs dominées par un employeur ou une organisation d'employeurs, ou à soutenir des organisations de travailleurs par des moyens financiers ou autrement, dans le dessein de placer ces organisations sous le contrôle d'un employeur ou d'une organisation d'employeurs.

Article 3

Des organismes appropriés aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être institués pour assurer le respect du droit d'organisation défini par les articles précédents.

Article 4

Des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi.

Article 5

1. La mesure dans laquelle les garanties prévues par la présente convention s'appliqueront aux forces armées ou à la police sera déterminée par la législation nationale.

2. Conformément aux principes établis par le paragraphe 8 de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la ratification de cette convention par un Membre ne devra pas être considérée comme affectant toute loi, toute sentence, toute coutume ou tout accord déjà existants qui accordent aux membres des forces armées et de la police des garanties prévues par la présente convention.

Article 6

La présente convention ne traite pas de la situation des fonctionnaires publics et ne pourra, en aucune manière, être interprétée comme portant préjudice à leurs droits ou à leur statut.

(Dispositions finales)

Convention n° 138**Convention sur l'âge minimum, 1973**

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 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'em-
ploi, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
Notant les termes de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge
minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921,
de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge
minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum
(travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de
la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention
sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux
souterrains), 1965;
Considérant que le moment est venu d'adopter un instrument général sur ce sujet, qui devrait
graduellement remplacer les instruments existants applicables à des secteurs économiques
limités, en vue de l'abolition totale du travail des enfants;
Après avoir décidé que cet instrument prendrait la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur l'âge minimum, 1973:

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une
politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progres-
sivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adoles-
cents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.

Article 2

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration
annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire
et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire; sous réserve des dispositions des
articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra
être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention pourra, par la suite, informer le Direc-
teur général du Bureau international du Travail, par de nouvelles déclarations, qu'il relève l'âge
minimum spécifié précédemment.

3. L'âge minimum spécifié conformément au paragraphe 1 du présent article ne devra pas
être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à quinze ans.

4. Nonobstant les dispositions du paragraphe 3 du présent article, tout Membre dont l'économie et les institutions scolaires ne sont pas suffisamment développées pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, spécifier, en une première étape, un âge minimum de quatorze ans.

5. Tout Membre qui aura spécifié un âge minimum de quatorze ans en vertu du paragraphe précédent devra, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, déclarer:

- a) soit que le motif de sa décision persiste;
- b) soit qu'il renonce à se prévaloir du paragraphe 4 ci-dessus à partir d'une date déterminée.

Article 3

1. L'âge minimum d'admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les conditions dans lesquelles il s'exerce, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents ne devra pas être inférieur à dix-huit ans.

2. Les types d'emploi ou de travail visés au paragraphe 1 ci-dessus seront déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe.

3. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, autoriser l'emploi ou le travail d'adolescents dès l'âge de seize ans à condition que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties et qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique et adéquate ou une formation professionnelle.

Article 4

1. Pour autant que cela soit nécessaire et après avoir consulté les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra ne pas appliquer la présente convention à des catégories limitées d'emploi ou de travail lorsque l'application de la présente convention à ces catégories soulèverait des difficultés d'exécution spéciales et importantes.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories d'emploi qui auraient été l'objet d'une exclusion au titre du paragraphe 1 du présent article, et exposer, dans ses rapports ultérieurs, l'état de sa législation et de sa pratique quant à ces catégories, en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la présente convention à l'égard desdites catégories.

3. Le présent article n'autorise pas à exclure du champ d'application de la présente convention les emplois ou travaux visés à l'article 3.

Article 5

1. Tout Membre dont l'économie et les services administratifs n'ont pas atteint un développement suffisant pourra, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, limiter, en une première étape, le champ d'application de la présente convention.

2. Tout Membre qui se prévaut du paragraphe 1 du présent article devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, les branches d'activité économique ou les types d'entreprises auxquels s'appliqueront les dispositions de la présente convention.

3. Le champ d'application de la présente convention devra comprendre au moins: les industries extractives; les industries manufacturières; le bâtiment et les travaux publics; l'électricité, le

gaz et l'eau; les services sanitaires; les transports, entrepôts et communications; les plantations et autres entreprises agricoles exploitées principalement à des fins commerciales, à l'exclusion des entreprises familiales ou de petites dimensions produisant pour le marché local et n'employant pas régulièrement des travailleurs salariés.

4. Tout Membre ayant limité le champ d'application de la convention en vertu du présent article:

- a) devra indiquer, dans les rapports qu'il est tenu de présenter au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, la situation générale de l'emploi ou du travail des adolescents et des enfants dans les branches d'activité qui sont exclues du champ d'application de la présente convention ainsi que tout progrès réalisé en vue d'une plus large application des dispositions de la convention;
- b) pourra, en tout temps, étendre le champ d'application de la convention par une déclaration adressée au Directeur général du Bureau international du Travail.

C138

Article 6

La présente convention ne s'applique ni au travail effectué par des enfants ou des adolescents dans des établissements d'enseignement général, dans des écoles professionnelles ou techniques ou dans d'autres institutions de formation professionnelle, ni au travail effectué par des personnes d'au moins quatorze ans dans des entreprises, lorsque ce travail est accompli conformément aux conditions prescrites par l'autorité compétente après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, et qu'il fait partie intégrante:

- a) soit d'un enseignement ou d'une formation professionnelle dont la responsabilité incombe au premier chef à une école ou à une institution de formation professionnelle;
- b) soit d'un programme de formation professionnelle approuvé par l'autorité compétente et exécuté principalement ou entièrement dans une entreprise;
- c) soit d'un programme d'orientation destiné à faciliter le choix d'une profession ou d'un type de formation professionnelle.

Article 7

1. La législation nationale pourra autoriser l'emploi à des travaux légers des personnes de treize à quinze ans ou l'exécution, par ces personnes, de tels travaux, à condition que ceux-ci:

- a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement;
- b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue.

2. La législation nationale pourra aussi, sous réserve des conditions prévues aux alinéas a) et b) du paragraphe 1 ci-dessus, autoriser l'emploi ou le travail des personnes d'au moins quinze ans qui n'ont pas encore terminé leur scolarité obligatoire.

3. L'autorité compétente déterminera les activités dans lesquelles l'emploi ou le travail pourra être autorisé conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article et prescrira la durée, en heures, et les conditions de l'emploi ou du travail dont il s'agit.

4. Nonobstant les dispositions des paragraphes 1 et 2 du présent article, un Membre qui a fait usage des dispositions du paragraphe 4 de l'article 2 peut, tant qu'il s'en prévaut, substituer les âges de douze et quatorze ans aux âges de treize et quinze ans indiqués au paragraphe 1 et l'âge de quatorze ans à l'âge de quinze ans indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Article 8

1. Après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, s'il en existe, l'autorité compétente pourra, en dérogation à l'interdiction d'emploi ou de travail prévue

à l'article 2 de la présente convention, autoriser, dans des cas individuels, la participation à des activités telles que des spectacles artistiques.

2. Les autorisations ainsi accordées devront limiter la durée en heures de l'emploi ou du travail autorisés et en prescrire les conditions.

C138

Article 9

1. L'autorité compétente devra prendre toutes les mesures nécessaires, y compris des sanctions appropriées, en vue d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention.

2. La législation nationale ou l'autorité compétente devra déterminer les personnes tenues de respecter les dispositions donnant effet à la convention.

3. La législation nationale ou l'autorité compétente devra prescrire les registres ou autres documents que l'employeur devra tenir et conserver à disposition; ces registres ou documents devront indiquer le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, des personnes occupées par lui ou travaillant pour lui et dont l'âge est inférieur à dix-huit ans.

Article 10

1. La présente convention porte révision de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, dans les conditions fixées ci-après.

2. L'entrée en vigueur de la présente convention ne ferme pas à une ratification ultérieure la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, et la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

3. La convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, et la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, seront fermées à toute ratification ultérieure lorsque tous les Etats Membres parties à ces conventions consentiront à cette fermeture, soit en ratifiant la présente convention, soit par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail.

4. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:

- a) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937, accepte les obligations de la présente convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) de l'âge minimum (industrie), 1937;
- b) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1932;
- c) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937, accepte les obligations de la présente convention pour les travaux non industriels au sens de ladite convention et fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travaux non industriels), 1937;

- d) le fait qu'un Membre partie à la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936, accepte les obligations de la présente convention pour le travail maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique au travail maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention (révisée) sur l'âge minimum (travail maritime), 1936;
- e) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959, accepte les obligations de la présente convention pour la pêche maritime et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum d'au moins quinze ans, soit précise que l'article 3 de la présente convention s'applique à la pêche maritime, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (pêcheurs), 1959;
- f) le fait qu'un Membre partie à la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965, accepte les obligations de la présente convention et, soit fixe, conformément à l'article 2 de la présente convention, un âge minimum au moins égal à celui qu'il avait spécifié en exécution de la convention de 1965, soit précise qu'un tel âge s'applique, conformément à l'article 3 de la présente convention, aux travaux souterrains, entraîne de plein droit la dénonciation immédiate de la convention sur l'âge minimum (travaux souterrains), 1965.

5. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention:

- a) l'acceptation des obligations de la présente convention entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (industrie), 1919, en application de son article 12;
- b) l'acceptation des obligations de la présente convention pour l'agriculture entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (agriculture), 1921, en application de son article 9;
- c) l'acceptation des obligations de la présente convention pour le travail maritime entraîne la dénonciation de la convention sur l'âge minimum (travail maritime), 1920, en application de son article 10, et de la convention sur l'âge minimum (soutiers et chauffeurs), 1921, en application de son article 12.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 146**Recommandation sur l'âge minimum, 1973**

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 6 juin 1973, en sa cinquante-huitième session;
Reconnaissant que l'abolition effective du travail des enfants et le relèvement progressif de l'âge
minimum d'admission à l'emploi ne constituent qu'un aspect de la protection et du dévelop-
pement des enfants et des jeunes gens;
Notant le souci de l'ensemble du système des Nations Unies d'assurer cette protection et ce déve-
loppement;
Après avoir adopté la convention sur l'âge minimum, 1973;
Désireuse de définir davantage certains éléments de politique à suivre en cette matière relevant de
l'Organisation internationale du Travail;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'âge minimum d'admission à l'em-
ploi, 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 complétant
la convention sur l'âge minimum, 1973,
adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent soixante-treize, la recommandation ci-après,
qui sera dénommée Recommandation sur l'âge minimum, 1973.

I. POLITIQUE NATIONALE

1. Pour atteindre le but visé à l'article 1 de la convention sur l'âge minimum, 1973, les poli-
tiques et les programmes nationaux de développement devraient accorder une haute priorité aux
mesures à prévoir pour tenir compte des besoins des enfants et des adolescents, aux dispositions
à prendre pour répondre à ces besoins, ainsi qu'à l'extension progressive de mesures coordonnées
nécessaires pour assurer, dans les meilleures conditions, le développement physique et mental des
enfants et des adolescents.

2. Dans le cadre de ces programmes et mesures, une attention particulière devrait être accor-
dée à des facteurs tels que:

- a) l'engagement ferme de poursuivre une politique nationale de plein emploi, conformément à
la convention et à la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et l'adoption de
mesures destinées à promouvoir, dans les zones rurales et urbaines, un développement axé
sur l'emploi;
- b) l'extention progressive d'autres mesures économiques et sociales pour réduire la pauvreté,
où qu'elle existe, et assurer aux familles un niveau de vie et de revenu tel qu'elles n'aient pas
à recourir à une activité économique des enfants;
- c) l'adoption et l'extension progressive, sans aucune discrimination, de dispositions de sécurité
sociale et de mesures de bien-être familial destinées à garantir l'entretien des enfants, y
compris l'attribution d'allocations pour enfants;

- d) la création et le développement progressif de moyens suffisants d'éducation, d'une part, d'orientation et de formation professionnelles, d'autre part, adaptés, quant à leur forme et à leur contenu, aux besoins des enfants et des adolescents intéressés;
- e) la création et le développement progressif de services appropriés chargés de veiller à la protection et au bien-être des enfants et des adolescents (y compris les adolescents au travail) et de favoriser leur développement.

3. Les besoins des enfants et des adolescents qui n'ont pas de famille ou ne vivent pas avec leur famille, et des enfants et adolescents migrants qui vivent et voyagent avec leur famille, devraient, autant que nécessaire, faire l'objet d'une attention particulière. Les mesures à prendre à cet égard devraient notamment porter sur l'octroi de bourses et la formation professionnelle.

4. La fréquentation à plein temps d'une école ou la participation à plein temps à des programmes approuvés d'orientation ou de formation professionnelles devraient être obligatoires et effectivement assurées jusqu'à un âge au moins égal à l'âge d'admission à l'emploi spécifié conformément à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973.

5.

(1) Il y aurait lieu d'envisager des mesures, telles qu'une formation préparatoire exempte de risques, pour les types d'emploi ou de travail pour lesquels l'âge minimum prescrit, conformément à l'article 3 de la convention sur l'âge minimum, 1973, est supérieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire à plein temps.

(2) Des mesures analogues devraient être envisagée lorsque les exigences professionnelles impliquent un âge d'admission à l'emploi supérieur à l'âge de fin de scolarité obligatoire à plein temps.

II. AGE MINIMUM

6. L'âge minimum devrait être fixé au même niveau pour tous les secteurs d'activité économique.

7.

(1) Les Membres devraient se fixer comme but de porter progressivement à seize ans l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail spécifié conformément à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973.

(2) Lorsque l'âge minimum d'admission aux emplois ou aux travaux visés à l'article 2 de la convention sur l'âge minimum, 1973, est encore inférieur à quinze ans, des mesures devraient être prises d'urgence pour le porter à ce niveau.

8. Lorsqu'il n'est pas possible de fixer immédiatement un âge minimum pour tous les emplois dans l'agriculture et dans les activités connexes s'exerçant en milieu rural, un tel âge devrait néanmoins être fixé au moins en ce qui concerne l'emploi dans les plantations et dans les autres entreprises agricoles visées par l'article 5, paragraphe 3, de la convention sur l'âge minimum, 1973.

III. EMPLOIS OU TRAVAUX DANGEREUX

9. Lorsque l'âge minimum d'admission aux types d'emploi ou de travail susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents est inférieur à dix-huit ans, des mesures devraient être prises, sans délai, pour le porter à ce niveau.

10.

(1) Dans la définition des types d'emploi ou de travail visés à l'article 3 de la convention sur l'âge minimum, 1973, il devrait être tenu pleinement compte des normes internationales du travail pertinentes, par exemple celles qui concernent les substances ou agents toxiques ou les processus dangereux (y compris les normes concernant les radiations ionisantes), le transport de charges lourdes et les travaux souterrains.

(2) La liste des types d'emploi ou de travail dont il s'agit devrait être réexaminée périodiquement et révisée, selon les besoins, à la lumière notamment des progrès de la science et de la technique.

11. Quand, en raison de l'article 5 de la convention sur l'âge minimum, 1973, un âge minimum n'est pas fixé immédiatement pour certaines branches d'activité économique ou certains types d'entreprises, des dispositions appropriées concernant l'âge minimum devraient néanmoins y être rendues applicables aux types d'emploi ou de travail qui comportent des risques pour les adolescents.

IV. CONDITIONS D'EMPLOI

12.

(1) Des mesures devraient être prises pour faire en sorte que les conditions d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents âgés de moins de dix-huit ans soient toujours d'un niveau satisfaisant. Ces conditions devraient faire l'objet d'un contrôle strict.

(2) De même, des mesures devraient être prises pour garantir et contrôler les conditions dans lesquelles l'orientation et la formation professionnelles sont dispensées aux enfants et aux adolescents dans des entreprises, des institutions de formation et des écoles professionnelles ou techniques et pour établir des règles concernant la protection et le développement de ces enfants et adolescents.

13.

(1) Aux fins de l'application du paragraphe précédent et pour donner effet au paragraphe 3 de l'article 7 de la convention sur l'âge minimum, 1973, une attention particulière devrait être accordée aux points suivants:

- a) attribution d'une rémunération équitable et protection du salaire, compte tenu du principe à travail égal, salaire égal;
- b) limitation stricte de la durée quotidienne et hebdomadaire du travail et interdiction des heures supplémentaires afin de réserver un temps suffisant à l'éducation et à la formation-- y compris le temps nécessaire pour les travaux scolaires à domicile --, au repos pendant la journée et aux activités de loisirs;
- c) garantie, sans aucune possibilité d'exception, sauf en cas d'urgence, d'un repos nocturne d'au moins douze heures consécutives et des jours coutumiers de repos hebdomadaire;
- d) octroi d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines et, dans tous les cas, d'une durée au moins aussi longue que celle du congé accordé aux adultes;
- e) protection par les régimes de sécurité sociale, y compris les régimes de prestations en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de soins médicaux et d'indemnités de maladie, quelles que soient les conditions d'emploi ou de travail;
- f) application de normes de sécurité et de santé satisfaisantes, y compris la formation à assurer en la matière et le contrôle.

(2) Le sous-paragraphe (1) du présent paragraphe s'applique aux jeunes marins, dans la mesure où ils ne sont pas protégés, en la matière, par des conventions et recommandations internationales du travail visant spécifiquement le travail maritime.

V. MESURES D'APPLICATION

14.

(1) Les mesures destinées à donner effet à la convention sur l'âge minimum, 1973, et à la présente recommandation devraient comprendre:

- a) le renforcement, autant que nécessaire, de l'inspection du travail et des services connexes, par exemple en formant spécialement les inspecteurs à déceler les abus en matière d'emploi ou de travail des enfants et des adolescents, et à y porter remède;
- b) le renforcement des services chargés d'améliorer et d'inspecter la formation professionnelle dans l'entreprise.

(2) Il conviendrait d'insister sur l'importance du rôle que peuvent jouer les inspecteurs en fournissant des informations et des conseils quant aux moyens d'appliquer effectivement les dispositions pertinentes, ainsi qu'en assurant l'exécution de ces dispositions.

(3) L'inspection du travail et le contrôle de la formation professionnelle dans l'entreprise devraient être étroitement coordonnés pour assurer la plus grande efficacité économique; d'une manière générale, les services de l'administration du travail devraient fonctionner en étroite collaboration avec les services qui s'occupent de l'éducation, de la formation, du bien-être et de l'orientation des enfants et des adolescents.

15. Il conviendrait de vouer une attention particulière:

- a) à l'application des dispositions concernant les types dangereux d'emploi ou de travail;
- b) dans la mesure où l'instruction ou la formation sont obligatoires, à la prévention de l'emploi ou du travail des enfants et des adolescents pendant les heures d'enseignement.

16. Les mesures suivantes devraient être prises pour faciliter la vérification de l'âge des personnes intéressées:

- a) les autorités publiques devraient assurer un système efficace d'enregistrement des naissances comportant la délivrance d'actes de naissance;
- b) les employeurs devraient avoir l'obligation de tenir des registres ou autres documents à la disposition de l'autorité compétente, indiquant le nom et l'âge ou la date de naissance, dûment attestés dans la mesure du possible, non seulement des enfants et des adolescents occupés par eux, mais aussi de ceux auxquels une orientation ou une formation professionnelles sont dispensées dans leur entreprise;
- c) les enfants et les adolescents travaillant sur la voie publique, à des étalages extérieurs ou dans des lieux publics, ou exerçant des professions ambulantes ou d'autres professions pour lesquelles la vérification de tels registres ou autres documents n'est pas possible, devraient se voir délivrer des autorisations ou autres documents attestant qu'ils remplissent les conditions pour le travail en question.

Convention n°182**Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.**

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 1er juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session;
Considérant la nécessité d'adopter de nouveaux instruments visant l'interdiction et l'élimination
des pires formes de travail des enfants en tant que priorité majeure de l'action nationale et
internationale, notamment de la coopération et de l'assistance internationales, pour complé-
ter la convention et la recommandation concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi,
1973, qui demeurent des instruments fondamentaux en ce qui concerne le travail des enfants;
Considérant que l'élimination effective des pires formes de travail des enfants exige une action
d'ensemble immédiate, qui tienne compte de l'importance d'une éducation de base gratuite
et de la nécessité de soustraire de toutes ces formes de travail les enfants concernés et d'assu-
rer leur réadaptation et leur intégration sociale, tout en prenant en considération les besoins
de leurs familles;
Rappelant la résolution concernant l'élimination du travail des enfants adoptée par la Conférence
internationale du Travail à sa quatre-vingt-troisième session, en 1996;
Reconnaissant que le travail des enfants est pour une large part provoqué par la pauvreté et que la
solution à long terme réside dans la croissance économique soutenue menant au progrès
social, et en particulier à l'atténuation de la pauvreté et à l'éducation universelle;
Rappelant la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée le 20 novembre 1989 par l'As-
semblée générale des Nations Unies;
Rappelant la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son
suivi, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa quatre-vingt-sixième session,
en 1998;
Rappelant que certaines des pires formes de travail des enfants sont couvertes par d'autres instru-
ments internationaux, en particulier la convention sur le travail forcé, 1930, et la Convention
supplémentaire des Nations Unies relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves
et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, 1956;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, 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-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la convention ci-après,
qui sera dénommée Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

Article 1

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit prendre des mesures immédiates et effi-
caces pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants et ce, de
toute urgence.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme *enfant* s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.

Article 3

Aux fins de la présente convention, l'expression *les pires formes de travail des enfants* comprend:

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;
- d) les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.

Article 4

1. Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en prenant en considération les normes internationales pertinentes, et en particulier les paragraphes 3 et 4 de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

2. L'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, doit localiser les types de travail ainsi déterminés.

3. La liste des types de travail déterminés conformément au paragraphe 1 du présent article doit être périodiquement examinée et, au besoin, révisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

Article 5

Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, établir ou désigner des mécanismes appropriés pour surveiller l'application des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 6

1. Tout Membre doit élaborer et mettre en œuvre des programmes d'action en vue d'éliminer en priorité les pires formes de travail des enfants.

2. Ces programmes d'action doivent être élaborés et mis en œuvre en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, le cas échéant en prenant en considération les vues d'autres groupes intéressés.

Article 7

1. Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre effective et le respect des dispositions donnant effet à la présente convention, y compris par l'établissement et l'application de sanctions pénales ou, le cas échéant, d'autres sanctions.

2. Tout Membre doit, en tenant compte de l'importance de l'éducation en vue de l'élimination du travail des enfants, prendre des mesures efficaces dans un délai déterminé pour:

- a) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants;
- b) prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale;
- c) assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants;
- d) identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux;
- e) tenir compte de la situation particulière des filles.

3. Tout Membre doit désigner l'autorité compétente chargée de la mise en œuvre des dispositions donnant effet à la présente convention.

Article 8

Les Membres doivent prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la présente convention par une coopération et/ou une assistance internationale renforcées, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 190

R190

Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999

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 1er juin 1999, en sa quatre-vingt-septième session;
 Après avoir adopté la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail des enfants, 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 complétant
 la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999,
 adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-neuf, la recommandation
 ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ci-après dénommée «la convention»), et devraient s'appliquer conjointement avec elles.

I. PROGRAMMES D'ACTION

2. Les programmes d'action visés à l'article 6 de la convention devraient être élaborés et mis en œuvre de toute urgence, en consultation avec les institutions publiques compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs, en prenant en considération les vues des enfants directement affectés par les pires formes de travail des enfants ainsi que les vues de leurs familles et, le cas échéant, celles d'autres groupes intéressés acquis aux objectifs de la convention et de la présente recommandation. Ces programmes devraient viser, entre autres, à:

- a) identifier et dénoncer les pires formes de travail des enfants;
- b) empêcher que des enfants ne soient engagés dans les pires formes de travail des enfants ou les y soustraire, les protéger de représailles, assurer leur ré-adaptation et leur intégration sociale par des mesures tenant compte de leurs besoins en matière d'éducation et de leurs besoins physiques et psychologiques;
- c) accorder une attention particulière:
 - i) aux plus jeunes enfants;
 - ii) aux enfants de sexe féminin;
 - iii) au problème des travaux exécutés dans des situations qui échappent aux regards extérieurs, où les filles sont particulièrement exposées à des risques;
 - iv) à d'autres groupes d'enfants spécialement vulnérables ou ayant des besoins particuliers;
- d) identifier les communautés dans lesquelles les enfants sont particulièrement exposés à des risques, entrer en contact et travailler avec elles;

- e) informer, sensibiliser et mobiliser l'opinion publique et les groupes intéressés, y compris les enfants et leurs familles.

II. TRAVAUX DANGEREUX

3. En déterminant les types de travail visés à l'article 3 d) de la convention et leur localisation, il faudrait, entre autres, prendre en considération:

- a) les travaux qui exposent les enfants à des sévices physiques, psychologiques ou sexuels;
- b) les travaux qui s'effectuent sous terre, sous l'eau, à des hauteurs dangereuses ou dans des espaces confinés;
- c) les travaux qui s'effectuent avec des machines, du matériel ou des outils dangereux, ou qui impliquent de manipuler ou porter de lourdes charges;
- d) les travaux qui s'effectuent dans un milieu malsain pouvant, par exemple, exposer des enfants à des substances, des agents ou des procédés dangereux, ou à des conditions de température, de bruit ou de vibrations préjudiciables à leur santé;
- e) les travaux qui s'effectuent dans des conditions particulièrement difficiles, par exemple pendant de longues heures, ou la nuit, ou pour lesquels l'enfant est retenu de manière injustifiée dans les locaux de l'employeur.

4. En ce qui concerne les types de travail visés à l'article 3 d) de la convention ainsi qu'au paragraphe 3 ci-dessus, la législation nationale ou l'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, autoriser l'emploi ou le travail à partir de l'âge de 16 ans, pour autant que la santé, la sécurité et la moralité de ces enfants soient totalement protégées et qu'ils aient reçu un enseignement particulier ou une formation professionnelle adaptés à la branche d'activité dans laquelle ils seront occupés.

III. MISE EN ŒUVRE

5.

(1) Des informations détaillées et des données statistiques sur la nature et l'étendue du travail des enfants devraient être compilées et tenues à jour en vue d'établir les priorités de l'action nationale visant à abolir le travail des enfants et, en particulier, à interdire et éliminer ses pires formes et ce, de toute urgence.

(2) Dans la mesure du possible, ces informations et données statistiques devraient comprendre des données ventilées par sexe, groupe d'âge, profession, branche d'activité économique, situation dans la profession, fréquentation scolaire et localisation géographique. L'importance d'un système efficace d'enregistrement des naissances comportant la délivrance d'actes de naissance devrait être prise en considération.

(3) Des données pertinentes devraient être compilées et tenues à jour en ce qui concerne les violations des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

6. La compilation et le traitement des informations et données mentionnées au paragraphe 5 ci-dessus devraient être effectués en tenant dûment compte du droit à la protection de la vie privée.

7. Les informations compilées conformément au paragraphe 5 ci-dessus devraient être régulièrement communiquées au Bureau international du Travail.

8. Les Membres devraient établir ou désigner des mécanismes nationaux appropriés pour surveiller l'application des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

9. Les Membres devraient veiller à ce que les autorités compétentes chargées de mettre en œuvre les dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants coopèrent entre elles et coordonnent leurs activités.

10. La législation nationale ou l'autorité compétente devrait déterminer les personnes qui seront tenues responsables en cas de non-respect des dispositions nationales concernant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants.

11. Les Membres devraient, pour autant que cela soit compatible avec le droit national, coopérer aux efforts internationaux visant à interdire et éliminer les pires formes de travail des enfants et ce, de toute urgence, en:

- a) rassemblant et échangeant des informations concernant les infractions pénales, y compris celles impliquant des réseaux internationaux;
- b) recherchant et poursuivant les personnes impliquées dans la vente et la traite des enfants ou dans l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'enfants aux fins d'activités illicites, de prostitution ou de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- c) tenant un registre des auteurs de telles infractions.

12. Les Membres devraient prévoir que les pires formes de travail des enfants indiquées ci-après sont des infractions pénales:

- a) toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans les conflits armés;
- b) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;
- c) l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes, ou pour des activités qui impliquent le port ou l'utilisation illégaux d'armes à feu ou d'autres armes.

13. Les Membres devraient veiller à ce que des sanctions, y compris s'il y a lieu des sanctions pénales, soient appliquées en cas de violation des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des types de travail mentionnés à l'article 3 d) de la convention.

14. Le cas échéant, les Membres devraient également prévoir de toute urgence d'autres moyens administratifs, civils ou pénaux en vue d'assurer l'application effective des dispositions nationales visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, par exemple la surveillance particulière des entreprises qui ont eu recours aux pires formes de travail des enfants et, en cas de violation persistante, le retrait temporaire ou définitif de leur permis d'exploitation.

15. D'autres mesures visant l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants pourraient notamment consister à:

- a) informer, sensibiliser et mobiliser le grand public, y compris les dirigeants politiques nationaux et locaux, les parlementaires et les autorités judiciaires;
- b) associer et former les organisations d'employeurs et de travailleurs et les organisations civiques;
- c) dispenser la formation appropriée aux agents des administrations intéressés, en particulier aux inspecteurs et aux représentants de la loi, ainsi qu'à d'autres professionnels concernés;
- d) permettre à tout Membre de poursuivre sur son territoire ses ressortissants qui commettent des infractions aux dispositions de sa législation nationale visant l'interdiction et l'élimination immédiate des pires formes de travail des enfants, même lorsque ces infractions sont commises en dehors de son territoire;
- e) simplifier les procédures judiciaires et administratives et veiller à ce qu'elles soient appropriées et rapides;
- f) encourager les entreprises à mettre au point des politiques visant à promouvoir les objectifs de la convention;
- g) recenser et faire connaître les meilleures pratiques relatives à l'élimination du travail des enfants;

- h) faire connaître les dispositions juridiques ou autres relatives au travail des enfants dans les langues ou dialectes divers;
- i) prévoir des procédures spéciales de plainte et des dispositions visant à protéger contre toutes discriminations et représailles ceux qui font légitimement état de violations des dispositions de la convention et mettre en place des lignes téléphoniques ou centres d'assistance et des médiateurs;
- j) adopter des mesures appropriées en vue d'améliorer les infrastructures éducatives et la formation nécessaire aux enseignants pour répondre aux besoins des garçons et des filles;
- k) dans la mesure du possible, tenir compte dans les programmes d'action nationaux de la nécessité:
 - i) de promouvoir l'emploi et la formation professionnelle des parents et des adultes appartenant à la famille des enfants qui travaillent dans les conditions couvertes par la convention;
 - ii) de sensibiliser les parents au problème des enfants travaillant dans ces conditions.

16. Une coopération et/ou une assistance internationales renforcées entre les Membres en vue de l'interdiction et de l'élimination effective des pires formes de travail des enfants devraient compléter les efforts déployés à l'échelle nationale et pourraient, le cas échéant, être développées et mises en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs. Une telle coopération et/ou assistance internationales devraient inclure:

- a) la mobilisation de ressources pour des programmes nationaux ou inter-nationaux;
- b) l'assistance mutuelle en matière juridique;
- c) l'assistance technique, y compris l'échange d'informations;
- d) des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

Convention n°29

Convention sur le travail forcé, 1930

C29

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 10 juin 1930 en sa quatorzième session,
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail forcé ou obligatoire, ques-
 tion comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session, et
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
 adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la convention ci-après, qui sera dénom-
 mée Convention sur le travail forcé, 1930, à ratifier par les Membres de l'Organisation internatio-
 nale du Travail conformément aux dispositions de la Constitution de l'Organisation internationale
 du Travail:

Article 1

1. Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à supprimer l'emploi du travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes dans le plus bref délai possible.
2. En vue de cette suppression totale, le travail forcé ou obligatoire pourra être employé, pendant la période transitoire, uniquement pour des fins publiques et à titre exceptionnel, dans les conditions et avec les garanties stipulées par les articles qui suivent.
3. A l'expiration d'un délai de cinq ans à partir de l'entrée en vigueur de la présente convention et à l'occasion du rapport prévu à l'article 31 ci-dessous, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail examinera la possibilité de supprimer sans nouveau délai le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes et décidera s'il y a lieu d'inscrire cette question à l'ordre du jour de la Conférence.

Article 2

1. Aux fins de la présente convention, le terme *travail forcé* ou *obligatoire* désignera tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.
2. Toutefois, le terme *travail forcé* ou *obligatoire* ne comprendra pas, aux fins de la présente convention:
 - a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire;
 - b) tout travail ou service faisant partie des obligations civiques normales des citoyens d'un pays se gouvernant pleinement lui-même;
 - c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la

- surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées;
- d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population;
 - e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme *autorités compétentes* désignera soit les autorités métropolitaines, soit les autorités centrales supérieures du territoire intéressé.

Article 4

1. Les autorités compétentes ne devront pas imposer ou laisser imposer le travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées.
2. Si une telle forme de travail forcé ou obligatoire au profit de particuliers, de compagnies ou de personnes morales privées existe à la date à laquelle la ratification de la présente convention par un Membre est enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail, ce Membre devra supprimer complètement ledit travail forcé ou obligatoire dès la date de l'entrée en vigueur de la présente convention à son égard.

Article 5

1. Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.
2. Si des concessions existantes comportent des dispositions ayant pour conséquence l'imposition d'un tel travail forcé ou obligatoire, ces dispositions devront être rescindées aussitôt que possible afin de satisfaire aux prescriptions de l'article premier de la présente convention.

(Articles 6 à 26: Dispositions transitoires)

(Dispositions finales)

Recommandation n° 35

Recommandation sur la contrainte indirecte au travail, 1930

R35

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 10 juin 1930, en sa quatorzième session;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la contrainte indirecte au travail,
 question comprise dans le premier point de l'ordre du jour de la session;
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,
 adopte, ce vingt-huitième jour de juin mil neuf cent trente, la recommandation ci-après, qui sera
 dénommée Recommandation sur la contrainte indirecte au travail, 1930, à soumettre à l'exa-
 men des Membres de l'Organisation internationale du Travail, en vue de lui faire porter effet
 sous forme de loi nationale ou autrement, conformément aux dispositions de la Constitution
 de l'Organisation internationale du Travail:

Après avoir adopté une convention concernant le travail forcé ou obligatoire,
 Et désirant compléter cette convention par l'exposé des principes qui lui semblent les plus aptes à
 guider la politique des Membres dans leurs efforts pour éviter toute contrainte indirecte
 susceptible de peser trop lourdement sur les populations des territoires auxquels ladite
 convention est applicable,

La Conférence recommande à chaque Membre de prendre en considération les principes
 suivants:

I

Les disponibilités en main-d'œuvre, les aptitudes au travail de la population et les effets
 néfastes qu'une modification trop brusque dans les habitudes d'existence et de travail de cette
 population peut avoir sur son état social sont des facteurs dont toute administration devrait tenir
 compte pour résoudre les problèmes qui se posent en relation avec le développement économique
 des territoires peu évolués, et, en particulier, pour prendre des décisions relativement à:

- a) l'augmentation du nombre et de l'étendue des entreprises industrielles, minières et agricoles
 dans lesdits territoires;
- b) l'établissement des éléments non autochtones dans ces territoires, s'il y a lieu;
- c) l'octroi des concessions forestières ou autres ayant ou non le caractère de monopoles.

II

Il convient d'éviter de recourir aux divers moyens indirects ayant pour effet d'aggraver arti-
 ficiellement la pression économique qui pousse déjà certains éléments d'une population vers le
 travail salarié, et notamment les moyens qui consistent:

- a) à imposer aux populations des charges fiscales si lourdes qu'elles auraient pour effet de les amener à s'engager comme travailleurs salariés au profit d'entreprises privées;
- b) à apporter de telles restrictions à la possession, à l'occupation ou à l'usage de la terre qu'il en résulterait de réelles difficultés pour le travailleur qui désirerait pourvoir à ses besoins par la culture libre;
- c) à étendre d'une façon abusive la notion généralement acceptée du vagabondage;
- d) à édicter des réglementations sur les permis de circulation qui auraient pour effet de placer les travailleurs au service d'autrui dans une position avantageuse par rapport aux autres travailleurs.

R35

III

Il convient de ne pas apporter à la libre circulation de la main-d'œuvre d'un emploi à un autre ou d'une région à une autre des restrictions qui pourraient avoir le résultat indirect de contraindre les travailleurs à rechercher un emploi dans certaines industries ou dans certaines régions déterminées, sauf dans les cas où de telles restrictions paraissent nécessitées par l'intérêt même de la population ou des travailleurs dont il s'agit.

Convention n° 105**Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957****C105**

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 5 juin 1957, en sa quarantième session;
Après avoir examiné la question du travail forcé, qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour
de la session;
Après avoir pris note des dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930;
Après avoir noté que la convention de 1926 relative à l'esclavage prévoit que des mesures utiles
doivent être prises pour éviter que le travail forcé ou obligatoire n'amène des conditions
analogues à l'esclavage et que la convention supplémentaire de 1956 relative à l'abolition de
l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage
vise à obtenir l'abolition complète de la servitude pour dettes et du servage;
Après avoir noté que la convention sur la protection du salaire, 1949, énonce que le salaire sera
payé à intervalles réguliers et interdit les modes de paiement qui privent le travailleur de toute
possibilité réelle de quitter son emploi;
Après avoir décidé d'adopter d'autres propositions relatives à l'abolition de certaines formes de
travail forcé ou obligatoire constituant une violation des droits de l'homme tels qu'ils sont
visés par la Charte des Nations Unies et énoncés dans la Déclaration universelle des droits
de l'homme;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-cinquième jour de juin mil neuf cent cinquante-sept, la convention ci-après, qui
sera dénommée Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957.

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention
s'engage à supprimer le travail forcé ou obligatoire et à n'y recourir sous aucune forme:

- a) en tant que mesure de coercition ou d'éducation politique ou en tant que sanction à l'égard
de personnes qui ont ou expriment certaines opinions politiques ou manifestent leur opposi-
tion idéologique à l'ordre politique, social ou économique établi;
- b) en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de déve-
loppement économique;
- c) en tant que mesure de discipline du travail;
- d) en tant que punition pour avoir participé à des grèves;
- e) en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.

Article 2

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail qui ratifie la présente convention s'engage à prendre des mesures efficaces en vue de l'abolition immédiate et complète du travail forcé ou obligatoire tel qu'il est décrit à l'article 1 de la présente convention.

(Dispositions finales)

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165

PROMOTION DE L'EMPLOI

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

CATEGORIES SPECIFIQUES

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182

Convention n° 183

Convention sur la protection de la maternité, 2000

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;
 Prenant note de la nécessité de réviser la convention sur la protection de la maternité (révisée),
 1952, ainsi que la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, afin de promou-
 voir davantage l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité
 de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et
 social des Membres ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection
 de la maternité dans les législations et les pratiques nationales;
 Prenant note des dispositions de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), de la Con-
 vention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des
 femmes (1979), de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), de la
 Déclaration et du Programme d'action de Beijing (1995), de la Déclaration sur l'égalité de chances
 et de traitement pour les travailleuses de l'Organisation internationale du Travail (1975), de la
 Déclaration de l'Organisation internationale du Travail relative aux principes et droits fondamen-
 taux au travail et son suivi (1998) ainsi que des conventions et recommandations internationales
 du travail qui visent à garantir l'égalité de chances et de traitement aux travailleurs et aux travail-
 leuses, en particulier la convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981;
 Tenant compte de la situation des femmes qui travaillent et prenant acte de la nécessité d'assurer la
 protection de la grossesse, en tant que responsabilité partagée des pouvoirs publics et de la société;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention (révi-
 sée) et de la recommandation sur la protection de la maternité, 1952, 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 quinzième jour de juin deux mille, la convention ci-après, qui sera dénommée Con-
 vention sur la protection de la maternité, 2000.

C183

CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Aux fins de la présente convention, le terme *femme* s'applique à toute personne du sexe féminin, sans discrimination quelle qu'elle soit, et le terme *enfant* à tout enfant, sans discrimina-
 tion quelle qu'elle soit.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les femmes employées, y compris les femmes
 qui le sont dans le cadre de formes atypiques de travail dépendant.

2. Toutefois, un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations
 représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées, exclure totalement ou partiellement

de son champ d'application des catégories limitées de travailleurs lorsque son application à ces catégories soulèverait des problèmes spéciaux d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer les catégories de travailleurs ainsi exclues et les raisons de leur exclusion. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises afin d'étendre progressivement les dispositions de la convention à ces catégories.

PROTECTION DE LA SANTE

Article 3

Tout Membre doit, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, adopter les mesures nécessaires pour que les femmes enceintes ou qui allaitent ne soient pas contraintes d'accomplir un travail qui a été déterminé par l'autorité compétente comme préjudiciable à leur santé ou à celle de leur enfant ou dont il a été établi par une évaluation qu'il comporte un risque significatif pour la santé de la mère ou celle de l'enfant.

C183

CONGE DE MATERNITE

Article 4

1. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, indiquant la date présumée de son accouchement, toute femme à laquelle la présente convention s'applique a droit à un congé de maternité d'une durée de quatorze semaines au moins.

2. La durée du congé mentionnée ci-dessus doit être spécifiée par le Membre dans une déclaration accompagnant la ratification de la présente convention.

3. Tout Membre peut, par la suite, déposer auprès du Directeur général du Bureau international du Travail une nouvelle déclaration étendant la durée du congé de maternité.

4. Compte dûment tenu de la protection de la santé de la mère et de l'enfant, le congé de maternité doit comprendre une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, à moins qu'à l'échelon national il n'en soit convenu autrement par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

5. La durée du congé de maternité prénatal doit être prolongée par un congé équivalant à la période écoulée entre la date présumée et la date effective de l'accouchement, sans réduction de la durée de tout congé postnatal obligatoire.

CONGE EN CAS DE MALADIE OU DE COMPLICATIONS

Article 5

Sur présentation d'un certificat médical, un congé doit être accordé, avant ou après la période de congé de maternité, en cas de maladie, complications ou risque de complications résultant de la grossesse ou de l'accouchement. La nature et la durée maximale de ce congé peuvent être précisées conformément à la législation et à la pratique nationales.

PRESTATIONS

Article 6

1. Des prestations en espèces doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé visé aux articles 4 ou 5.

2. Les prestations en espèces doivent être établies à un niveau tel que la femme puisse subvenir à son entretien et à celui de son enfant dans de bonnes conditions de santé et selon un niveau de vie convenable.

3. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées sur la base du gain antérieur, le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

4. Lorsque la législation ou la pratique nationale prévoit que les prestations en espèces, versées au titre du congé visé à l'article 4, sont déterminées par d'autres méthodes, le montant de ces prestations doit être du même ordre de grandeur que celui qui résulte en moyenne de l'application du paragraphe précédent.

5. Tout Membre doit garantir que les conditions requises pour bénéficier des prestations en espèces puissent être réunies par la grande majorité des femmes auxquelles la présente convention s'applique.

6. Lorsqu'une femme ne remplit pas les conditions prévues par la législation nationale ou prévues de toute autre manière qui soit conforme à la pratique nationale pour bénéficier des prestations en espèces, elle a droit à des prestations appropriées financées par les fonds de l'assistance sociale, sous réserve du contrôle des ressources requis pour l'octroi de ces prestations.

7. Des prestations médicales doivent être assurées à la mère et à son enfant, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale. Les prestations médicales doivent comprendre les soins prénatals, les soins liés à l'accouchement, les soins postnatals et l'hospitalisation lorsqu'elle est nécessaire.

8. Afin de protéger la situation des femmes sur le marché du travail, les prestations afférentes au congé visé aux articles 4 et 5 doivent être assurées par une assurance sociale obligatoire ou par prélèvement sur des fonds publics ou d'une manière déterminée par la législation et la pratique nationales. L'employeur ne doit pas être tenu personnellement responsable du coût direct de toute prestation financière de ce genre, due à une femme qu'il emploie, sans y avoir expressément consenti, à moins:

- a) que cela ait été prévu par la pratique ou par la législation en vigueur dans l'Etat Membre avant l'adoption de la présente convention par la Conférence internationale du Travail; ou
- b) qu'il en soit ainsi convenu ultérieurement au niveau national par le gouvernement et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 7

1. Tout Membre dont l'économie et le système de sécurité sociale sont insuffisamment développés est réputé donner effet à l'article 6, paragraphes 3 et 4, si les prestations en espèces sont d'un taux au moins égal à celui des prestations de maladie ou d'incapacité temporaire prévu par la législation nationale.

2. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe précédent doit en expliquer les raisons et préciser le taux auquel les prestations en espèces sont versées, dans son premier rapport sur l'application de la convention présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail. Dans ses rapports ultérieurs, le Membre doit décrire les mesures prises en vue de relever progressivement ce taux.

PROTECTION DE L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

Article 8

1. Il est interdit à l'employeur de licencier une femme pendant sa grossesse, le congé visé aux articles 4 ou 5, ou pendant une période suivant son retour de congé à déterminer par la législation nationale, sauf pour des motifs sans lien avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses

suites ou l'allaitement. La charge de prouver que les motifs du licenciement sont sans rapport avec la grossesse, la naissance de l'enfant et ses suites ou l'allaitement incombe à l'employeur.

2. A l'issue du congé de maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux.

Article 9

1. Tout Membre doit adopter des mesures propres à garantir que la maternité ne constitue pas une source de discrimination en matière d'emploi, y compris d'accès à l'emploi et ce, nonobstant l'article 2, paragraphe 1.

2. Les mesures auxquelles se réfère le paragraphe précédent comprennent l'interdiction d'exiger d'une femme qui pose sa candidature à un poste qu'elle se soumette à un test de grossesse ou qu'elle présente un certificat attestant ou non de l'état de grossesse, sauf lorsque la législation nationale le prévoit pour les travaux qui:

- a) sont interdits, totalement ou partiellement, en vertu de la législation nationale, aux femmes enceintes ou à celles qui allaitent; ou
- b) comportent un risque reconnu ou significatif pour la santé de la femme et de l'enfant.

MERES QUI ALLAIENT

Article 10

1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps du travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.

EXAMEN PERIODIQUE

Article 11

Tout Membre doit examiner périodiquement, en consultation avec les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, l'opportunité d'étendre la durée du congé prévu à l'article 4 et d'augmenter le montant ou le taux des prestations en espèces visé à l'article 6.

MISE EN ŒUVRE

Article 12

La présente convention doit être mise en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il lui serait donné effet par tout autre moyen tel que conventions collectives, sentences arbitrales, décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 191

Recommandation sur la protection de la maternité, 2000

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 30 mai 2000, en sa quatre-vingt-huitième session;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection de la maternité, ques-
 tion 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 complétant
 la convention sur la protection de la maternité, 2000 (ci-après dénommée «la convention»),
 adopte, ce quinzième jour de juin deux mille, la recommandation ci-après, qui sera dénommée
 Recommandation sur la protection de la maternité, 2000.

R191

CONGE DE MATERNITE

1.

(1) Les Membres devraient s'efforcer de porter la durée du congé de maternité visé à l'article 4 de la convention à dix-huit semaines au moins.

(2) Une prolongation du congé de maternité devrait être prévue en cas de naissances multiples.

(3) Autant que possible, des mesures devraient être prises pour que la femme puisse exercer librement son choix en ce qui concerne le moment auquel elle entend prendre la partie non obligatoire de son congé de maternité, avant ou après l'accouchement.

PRESTATIONS

2. Chaque fois que cela est réalisable, les prestations en espèces auxquelles la femme a droit pendant le congé auquel se réfèrent les articles 4 et 5 de la convention devraient être portées, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, à un montant égal à la totalité de son gain antérieur ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

3. Les prestations médicales visées à l'article 6, paragraphe 7, de la convention devraient, dans la mesure du possible, comprendre:

- a) les soins donnés par un médecin généraliste ou spécialiste à son cabinet, à domicile, à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- b) les soins de maternité donnés par une sage-femme diplômée ou par d'autres services de maternité aussi bien à domicile qu'à l'hôpital ou dans un autre établissement de soins;
- c) le séjour dans un hôpital ou un autre établissement de soins;
- d) toutes fournitures pharmaceutiques et médicales, analyses et examens nécessaires, lorsqu'ils sont prescrits par un médecin ou une autre personne qualifiée;
- e) les soins dentaires et chirurgicaux.

FINANCEMENT DES PRESTATIONS

4. Toute cotisation due dans le cadre d'une assurance sociale obligatoire prévoyant des prestations de maternité et toute taxe calculée sur la base des salaires et perçue aux fins de fournir de telles prestations, qu'elles soient payées conjointement par l'employeur et les salariés ou par l'employeur uniquement, devraient être payées d'après le nombre total de salariés, sans distinction de sexe.

PROTECTION RELATIVE A L'EMPLOI ET NON-DISCRIMINATION

5. La femme devrait avoir le droit de reprendre son travail au même poste ou à un poste équivalent rémunéré au même taux à l'issue du congé visé à l'article 5 de la convention. La période du congé visé aux articles 4 et 5 de la convention devrait être considérée comme une période de service aux fins de la détermination de ses droits.

PROTECTION DE LA SANTE

6.

(1) Les Membres devraient prendre des mesures en vue d'assurer l'évaluation de tout risque que peut comporter le lieu de travail pour la sécurité et la santé de la femme enceinte ou qui allaite et de son enfant. Les résultats de cette évaluation devraient être communiqués aux femmes concernées.

(2) Dans toute situation visée à l'article 3 de la convention ou lorsqu'il a été établi qu'il existe un risque significatif tel que visé au sous-paragraphe (1), des mesures devraient être prises afin de fournir, le cas échéant sur présentation d'un certificat médical, une alternative, à savoir:

- a) l'élimination du risque;
- b) l'adaptation de ses conditions de travail;
- c) un transfert à un autre poste, sans perte de rémunération, lorsqu'une telle adaptation n'est pas réalisable;
- d) un congé rémunéré accordé conformément à la législation et à la pratique nationales, lorsqu'un tel transfert n'est pas réalisable.

(3) Les mesures visées au sous-paragraphe 2 devraient être prises en particulier en ce qui concerne:

- a) tout travail pénible obligeant à lever, transporter, tirer ou pousser des charges manuellement;
- b) tout travail exposant la femme à des agents biologiques, chimiques ou physiques susceptibles d'être dangereux pour ses fonctions reproductives;
- c) tout travail faisant particulièrement appel au sens de l'équilibre;
- d) tout travail exigeant un effort physique, du fait d'une station assise ou debout prolongée, de températures extrêmes ou de vibrations.

(4) Une femme enceinte ou qui allaite ne devrait pas être astreinte à un travail de nuit lorsqu'il a été établi par un certificat médical qu'un tel travail est incompatible avec son état.

(5) La femme devrait conserver le droit de reprendre le travail au même poste ou à un poste équivalent, dès que son retour ne comporte plus de risque pour sa santé.

(6) La femme devrait, le cas échéant, avoir la possibilité de s'absenter de son poste de travail, après en avoir informé son employeur, pour se soumettre à des contrôles médicaux en relation avec sa grossesse.

MERES QUI ALLAIENT

7. Sur présentation d'un certificat médical ou autre attestation appropriée, telle que déterminée par la législation et la pratique nationales, le nombre et la durée des pauses d'allaitement devraient être adaptés aux besoins particuliers.

8. Lorsque cela est réalisable, avec l'accord de l'employeur et de la femme concernée, les pauses quotidiennes d'allaitement devraient pouvoir être prises en une seule fois sous la forme d'une réduction globale de la durée du travail, au début ou à la fin de la journée de travail.

9. Lorsque cela est réalisable, des dispositions devraient être prises en vue de la création de structures pour l'allaitement des enfants dans des conditions d'hygiène adéquates sur le lieu de travail ou à proximité.

TYPES DE CONGES APPARENTES

10.

(1) En cas de décès de la mère avant l'expiration du congé postnatal, le père de l'enfant, s'il est employé, devrait avoir droit à un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal de la mère.

(2) En cas de maladie ou d'hospitalisation de la mère après l'accouchement et avant l'expiration du congé postnatal, et si celle-ci ne peut s'occuper de l'enfant, le père, s'il est employé, devrait bénéficier, pour prendre soin de l'enfant, d'un congé d'une durée équivalant à la période restant à courir jusqu'à l'expiration du congé postnatal, conformément à la législation et à la pratique nationales.

(3) La femme employée, ou le père de l'enfant s'il est employé, devrait pouvoir bénéficier d'un congé parental pendant une période suivant l'expiration du congé de maternité.

(4) La période pendant laquelle le congé parental pourrait être octroyé, la durée de ce congé et ses autres modalités, y compris le paiement de prestations parentales, ainsi que l'utilisation et la répartition de ce congé entre les parents lorsque les deux sont employés, devraient être déterminées par la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale.

(5) Lorsque la législation et la pratique nationales prévoient l'adoption, les parents adoptifs devraient avoir accès au système de protection défini par la convention, en particulier pour ce qui est du congé, des prestations et de la protection de l'emploi.

R191

Convention n° 156**Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981**

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 1981, en sa soixante-septième session:

Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail, qui reconnaît que «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»;

Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;

Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951; de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;

Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales, et estimant que de nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;

Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements survenus depuis son adoption;

Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont «conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si l'on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme»;

Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;

Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales, comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;

Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales, et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une convention internationale, adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981:

Article 1

1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

3. Aux fins de la présente convention, les termes «enfants à charge» et «autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien» s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.

4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après *travailleurs ayant des responsabilités familiales*.

Article 2

La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

1. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre doit, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

2. Aux fins du paragraphe 1 ci-dessus, le terme *discrimination* signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

Article 4

En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale.

Article 5

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales doivent également être prises pour:

- a) tenir compte des besoins des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans l'aménagement des collectivités, locales ou régionales;
- b) développer ou promouvoir des services communautaires, publics ou privés, tels que des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Article 6

Les autorités et organismes compétents dans chaque pays doivent prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

Article 7

Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales, entre autres des mesures dans le domaine de l'orientation et de la formation professionnelles, doivent être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

Article 8

Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail.

Article 9

Les dispositions de la présente convention peuvent être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

Article 10

1. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente convention pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet s'appliqueront en tout état de cause à tous les travailleurs visés à l'article 1, paragraphe 1.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention indiquera dans le premier rapport sur l'application de celle-ci qu'il est appelé à soumettre en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail si et au sujet de quelles dispositions de la convention il entend se prévaloir de la possibilité offerte au paragraphe 1 du présent article, et il indiquera, dans les rapports suivants, la mesure dans laquelle il a donné, ou se propose de donner effet auxdites dispositions.

Article 11

Les organisations d'employeurs et de travailleurs auront le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente convention.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 165

Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981

- 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 1981, en sa soixante-septième session;
- Notant les termes de la Déclaration de Philadelphie concernant les buts et objectifs de l'Organisation internationale du Travail qui reconnaît que 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;
- Notant les termes de la Déclaration sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses et de la résolution concernant un plan d'action en vue de promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses adoptées par la Conférence internationale du Travail en 1975;
- Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant à assurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, notamment de la convention et de la recommandation sur l'égalité de rémunération, 1951, de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et de la partie VIII de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975;
- Rappelant que la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ne vise pas expressément les distinctions fondées sur les responsabilités familiales et estimant que des nouvelles normes sont nécessaires à cet égard;
- Notant les termes de la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965, et considérant les changements intervenus depuis son adoption;
- Notant que des instruments sur l'égalité de chances et de traitement pour les hommes et les femmes ont aussi été adoptés par les Nations Unies et par d'autres institutions spécialisées et rappelant, en particulier, le quatorzième paragraphe du préambule de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979, qui indique que les Etats parties sont conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme;
- Reconnaissant que les problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales sont des aspects de questions plus larges concernant la famille et la société dont les politiques nationales devraient tenir compte;
- Reconnaissant la nécessité d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales comme entre ceux-ci et les autres travailleurs;
- Considérant que bon nombre des problèmes auxquels sont confrontés tous les travailleurs sont aggravés dans le cas des travailleurs ayant des responsabilités familiales et reconnaissant la nécessité d'améliorer la condition de ces derniers à la fois par des mesures répondant à leurs besoins particuliers et par des mesures visant à améliorer de façon générale la condition des travailleurs;

R165

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraie la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-un, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

I. DEFINITION, CHAMP ET MOYENS D'APPLICATION

1.

(1) La présente recommandation s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(2) Les dispositions de la présente recommandation devraient être également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leur possibilité de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.

(3) Aux fins de la présente recommandation, les termes *enfants à charge* et *autre membre de la famille directe qui a besoin de soins ou de soutien* s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 ci-dessous.

(4) Les travailleurs visés aux sous-paragraphes (1) et (2) du présent paragraphe sont dénommés ci-après «travailleurs ayant des responsabilités familiales».

2. La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

3. Les dispositions de la présente recommandation pourront être appliquées par voie de législation, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales, de décisions judiciaires, ou par une combinaison de ces divers moyens, ou de toute autre manière appropriée, conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions nationales.

4. Compte tenu des conditions nationales, les dispositions de la présente recommandation pourront, si nécessaire, être appliquées par étapes, étant entendu que les mesures prises à cet effet devraient, en tout état de cause, être appliquées à tous les travailleurs visés au sous-paragraphe (1) du paragraphe 1 ci-dessus.

5. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient avoir le droit de participer, selon des modalités appropriées aux conditions et à la pratique nationales, à l'élaboration et à l'application des mesures prises pour donner effet aux dispositions de la présente recommandation.

II. POLITIQUES NATIONALES

6. En vue d'instaurer l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, chaque Membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

7. Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en œuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales.

8.

(1) Aux fins des paragraphes 6 et 7 ci-dessus, le terme *discrimination* signifie la discrimination en matière d'emploi et de profession, telle que définie aux articles 1 et 5 de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

(2) Durant une période transitoire, des mesures spéciales visant à atteindre une égalité effective entre les travailleurs des deux sexes ne devraient pas être considérées comme discriminatoires.

9. En vue d'instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour:

- a) permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'exercer leur droit à la formation professionnelle et au libre choix de leur emploi;
- b) tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale;
- c) développer ou promouvoir des services de soins aux enfants et d'aide à la famille et d'autres services communautaires, publics ou privés, qui répondent à leurs besoins.

10. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour promouvoir une information et une éducation qui suscitent dans le public une meilleure compréhension du principe de l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes et des problèmes des travailleurs ayant des responsabilités familiales, ainsi qu'un courant d'opinion favorable à la solution de ces problèmes.

11. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient prendre des mesures appropriées pour:

- a) entreprendre ou encourager toutes recherches qui seraient nécessaires sur les divers aspects de l'emploi des travailleurs ayant des responsabilités familiales, en vue de fournir des informations objectives sur lesquelles puissent se fonder des politiques et des mesures efficaces;
- b) promouvoir l'éducation nécessaire pour encourager le partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes et pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de mieux s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales.

R165

III. FORMATION ET EMPLOI

12. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de s'intégrer dans la population active, de continuer à en faire partie et de reprendre un emploi après une absence due à ces responsabilités.

13. Conformément à la politique et à la pratique nationales, des moyens de formation professionnelle et, lorsque cela est possible, des arrangements en matière de congé-éducation payé qui permettent d'utiliser ces moyens devraient être mis à la disposition des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

14. Les services nécessaires pour permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'accéder à un premier emploi ou de reprendre un emploi devraient être disponibles dans le cadre des services qui existent pour tous les travailleurs, ou, à défaut, selon des méthodes appropriées aux conditions nationales; ils devraient inclure des services d'orientation professionnelle, de conseil, d'information et de placement, dotés d'un personnel possédant une formation appropriée, gratuits pour les travailleurs et capables de répondre de manière adéquate aux besoins particuliers des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

15. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales devraient bénéficier de l'égalité de chances et de traitement avec les autres travailleurs en ce qui concerne la préparation et l'accès à l'emploi, l'avancement dans l'emploi et la sécurité de l'emploi.

16. L'état matrimonial, la situation de famille ou les responsabilités familiales ne devraient pas, en tant que tels, constituer des motifs valables pour refuser un emploi à un travailleur ou pour mettre fin à la relation de travail.

IV. CONDITIONS D'EMPLOI

17. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales et avec les intérêts légitimes des autres travailleurs devraient être prises pour que les conditions d'emploi

soient telles qu'elles permettent aux travailleurs ayant des responsabilités familiales de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

18. Une attention particulière devrait être accordée à des mesures générales destinées à améliorer les conditions de travail et la qualité de la vie au travail, y compris à des mesures visant à:

- a) réduire progressivement la durée journalière du travail et réduire les heures supplémentaires;
- b) introduire plus de souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés, compte tenu du stade de développement ainsi que des besoins particuliers du pays et des divers secteurs d'activité.

19. Les besoins particuliers des travailleurs, y compris ceux découlant de leurs responsabilités familiales, devraient, lorsque cela est possible et approprié, être pris en considération dans l'organisation du travail par équipes et lors de l'affectation au travail de nuit.

20. Les responsabilités familiales et des éléments tels que le lieu d'emploi du conjoint et les possibilités d'éducation des enfants devraient être pris en considération lors du transfert de travailleurs d'une localité à une autre.

21.

(1) En vue de protéger les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs à domicile, dont beaucoup ont des responsabilités familiales, les conditions dans lesquelles sont exercés ces types d'emplois devraient être réglementées et contrôlées d'une manière adéquate.

(2) Les conditions d'emploi, y compris l'assujettissement à la sécurité sociale, des travailleurs à temps partiel et des travailleurs temporaires devraient, dans la mesure du possible, être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et à celles des travailleurs permanents respectivement; dans les cas appropriés, leurs droits pourront être calculés sur une base proportionnelle.

(3) Les travailleurs à temps partiel devraient avoir l'option d'accéder ou de revenir à un emploi à plein temps lorsqu'un tel emploi est vacant et lorsque disparaissent les circonstances ayant déterminé l'affectation à un emploi à temps partiel.

22.

(1) La mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé (congé parental) sans perdre son emploi, les droits afférents à celui-ci étant préservés.

(2) La durée de la période suivant le congé de maternité et celle du congé auquel se réfère le sous-paragraphe (1) ci-dessus ainsi que les conditions afférentes à ce congé devraient être fixées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation.

(3) Le congé visé au sous-paragraphe (1) ci-dessus pourra être introduit de manière progressive.

23.

(1) Un travailleur, homme ou femme, ayant des responsabilités familiales à l'égard d'un enfant à charge devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie de celui-ci.

(2) Un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir obtenir un congé en cas de maladie d'un autre membre de sa famille directe qui a besoin de ses soins ou de son soutien.

(3) La durée du congé visé aux sous-paragraphe (1) et (2) ci-dessus et les conditions y afférentes devraient être déterminées dans chaque pays par l'un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation.

V. SERVICES ET INSTALLATIONS DE SOINS AUX ENFANTS ET D'AIDE À LA FAMILLE

24. En vue de déterminer l'ampleur et la nature des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille qui sont nécessaires pour aider les travailleurs ayant des responsabilités familiales à s'acquitter de leurs responsabilités professionnelles et familiales, les auto-

rités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées – notamment les organisations d’employeurs et de travailleurs – et compte tenu des ressources dont elles disposent pour réunir des informations, devraient prendre toutes mesures nécessaires et appropriées:

- a) pour réunir et publier des statistiques suffisamment complètes sur le nombre des travailleurs ayant des responsabilités familiales qui ont un emploi ou qui sont en quête de travail, ainsi que sur le nombre et l’âge de leurs enfants et des autres personnes à charge qui ont besoin de leurs soins;
- b) pour déterminer, par des enquêtes systématiques effectuées plus particulièrement au sein des collectivités locales, quels arrangements sont nécessaires, et préférés, en matière de services et d’installations de soins aux enfants et d’aide à la famille.

25. Les autorités compétentes, en collaboration avec les organisations publiques et privées intéressées, devraient prendre des mesures appropriées pour que les services et installations de soins aux enfants et d’aide à la famille correspondent aux besoins et aux préférences ainsi révélés; à cette fin, elles devraient notamment, selon les conditions et les possibilités nationales et locales:

- a) encourager et faciliter l’établissement, notamment dans les collectivités locales, de plans visant au développement méthodique de services et installations de soins aux enfants et d’aide à la famille;
- b) assurer elles-mêmes ou encourager et faciliter l’organisation en nombre suffisant et sur une base appropriée de services et installations de soins aux enfants et d’aide à la famille, à titre gratuit ou à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, selon des modalités souples et de manière à répondre aux besoins des enfants d’âges divers, des autres personnes à charge ayant besoin de soins et des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

26.

(1) Les services et installations de soins aux enfants et d’aide à la famille, de quelque type qu’ils soient, devraient être conformes à des normes établies par les autorités compétentes et être contrôlés par celles-ci.

(2) Ces normes devraient avoir trait notamment à l’équipement de ces services et installations, aux conditions techniques et d’hygiène auxquelles ils doivent répondre et au nombre et aux qualifications des membres de leur personnel.

(3) Les autorités compétentes devraient fournir ou aider à fournir une formation suffisante, aux divers échelons, au personnel nécessaire au fonctionnement des services et installations de soins aux enfants et d’aide à la famille.

VI. SECURITE SOCIALE

27. Des prestations de sécurité sociale, des allègements fiscaux ou d’autres mesures appropriées compatibles avec la politique nationale devraient, quand cela s’avère nécessaire, pouvoir être accordés aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

28. Pendant le congé visé aux paragraphes 22 et 23, les travailleurs concernés pourront, par l’un des moyens visés au paragraphe 3 de la présente recommandation, être protégés par la sécurité sociale, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

29. Un travailleur ne devrait pas être exclu d’un régime de sécurité sociale du fait de l’activité professionnelle exercée par son conjoint et des droits aux prestations qui en découlent.

30.

(1) Les responsabilités familiales d’un travailleur devraient être un élément à prendre en considération pour déterminer si l’emploi qui lui est offert doit être considéré comme un emploi convenable dont le refus peut entraîner la suppression ou la suspension des prestations de chômage.

(2) En particulier, lorsque l’emploi offert implique le transfert de résidence dans une autre localité, les éléments à prendre ainsi en considération devraient comprendre le lieu d’emploi du conjoint et les possibilités d’éducation des enfants.

R165

31. En appliquant les paragraphes 27 à 30 de la présente recommandation, un Membre dont l'économie n'a pas atteint un développement suffisant pourra tenir compte des ressources et des arrangements de sécurité sociale disponibles sur le plan national.

VII. ALLEGEMENT DES TACHES FAMILIALES

32. Les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques ou privées, tendant à alléger les tâches découlant des responsabilités familiales des travailleurs.

33. Toutes les mesures compatibles avec les conditions et possibilités nationales devraient être prises pour développer des services d'aide familiale et de soins à domicile, réglementés et contrôlés d'une façon appropriée et en mesure de fournir, en cas de besoin, à un prix raisonnable correspondant aux possibilités financières du travailleur, une assistance qualifiée aux travailleurs ayant des responsabilités familiales.

34. Etant donné que de nombreuses mesures visant à améliorer la condition de tous les travailleurs peuvent avoir un impact favorable sur celle des travailleurs ayant des responsabilités familiales, les autorités et organismes compétents dans chaque pays devraient promouvoir toutes les initiatives possibles, publiques et privées, visant à adapter aux besoins des travailleurs la fourniture de services à la collectivité, tels que les transports publics, la fourniture d'eau et d'énergie au domicile des travailleurs ou à proximité immédiate et la construction de logements fonctionnels visant à alléger les tâches ménagères.

VIII. EFFET SUR DES RECOMMANDATIONS EXISTANTES

35. La présente recommandation remplace la recommandation sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales, 1965.

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165

PROMOTION DE L'EMPLOI

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

CATEGORIES SPECIFIQUES

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182

Convention n° 122

Convention sur la politique de l'emploi, 1964

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'Organisa-
 tion 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 écono-
 miques 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 profes-
 sionnelle, 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:

C122

Article 1

1. En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élérer 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;
- 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.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 122

Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964

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'Organisa-
 tion 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 écono-
 miques 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 profes-
 sionnelle, 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 recommandation,
 adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent soixante-quatre, la recommandation ci-après, qui
 sera dénommée Recommandation sur la politique de l'emploi, 1964.

R122

I. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

1.

(1) En vue de stimuler la croissance et le développement économiques, d'élérer 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 devrait formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi.

(2) Ladite politique devrait 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;
- c) qu'il y aura libre choix de l'emploi et que chaque travailleur aura toutes possibilités d'acquies 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 devrait 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 devrait être appliquée par des méthodes adaptées aux conditions et aux usages nationaux.

II. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

2. Les buts de la politique de l'emploi devraient être clairement et publiquement définis, autant que possible en termes quantitatifs pour la croissance économique et l'emploi.

3. Les représentants des employeurs et des travailleurs ainsi que leurs organisations devraient être consultés pour l'élaboration des politiques visant à la promotion et à l'utilisation des aptitudes humaines, et leur collaboration devrait être recherchée pour la mise en œuvre de ces politiques, dans l'esprit de la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.

4.

(1) La politique de l'emploi devrait être fondée sur des études analytiques du volume et de la répartition actuels et futurs de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi.

(2) Des ressources adéquates devraient être consacrées à la réunion de données statistiques, à la préparation d'études analytiques et à la diffusion des informations ainsi obtenues.

5.

(1) Tout Membre devrait reconnaître l'importance qu'il y a à renforcer les moyens de production et à mettre pleinement en valeur la capacité de chacun, grâce, par exemple, à l'éducation, à l'orientation et à la formation professionnelles, aux services de santé et au logement et devrait rechercher et maintenir un équilibre satisfaisant dans les dépenses consacrées à ces différents domaines.

(2) Tout Membre devrait prendre les mesures nécessaires pour aider les travailleurs, y compris les jeunes gens et les autres personnes nouvellement incorporées dans la population active, à trouver un emploi approprié et productif et à s'adapter aux besoins changeants de l'économie.

(3) Pour l'application du présent paragraphe, il conviendrait de tenir compte tout particulièrement de la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, ainsi que de la convention et de la recommandation sur le service de l'emploi, 1948.

6.

(1) La politique de l'emploi devrait être coordonnée avec la politique économique et sociale générale, et avec la planification ou la programmation dans les pays où il en est fait usage, et être appliquée dans ce cadre.

(2) Tout Membre devrait, en consultation avec les employeurs, les travailleurs et leurs organisations, et en tenant dûment compte de leur liberté de décision et de leurs responsabilités dans certains des domaines entrant en considération, examiner les rapports qui existent entre les mesures concernant la politique de l'emploi et les autres décisions essentielles touchant la politique économique et sociale, afin qu'elles se renforcent mutuellement.

7.

(1) Lorsqu'il existe des personnes disponibles et en quête d'emploi auxquelles aucun emploi ne semble devoir être fourni dans un avenir raisonnable, le gouvernement devrait examiner et exposer par une déclaration publique comment il sera pourvu à leurs besoins.

(2) Tout Membre devrait adopter, dans toute la mesure où l'état de ses ressources et le niveau de son développement économique le lui permettent, et compte tenu des normes internationales existant dans le domaine de la sécurité sociale ainsi que du paragraphe 5 de la présente recommandation, des mesures destinées à aider, pendant toute période de chômage, les personnes sans emploi ou sous-employées à subvenir à leurs besoins essentiels ainsi qu'à ceux des personnes à leur charge, et à s'adapter aux possibilités d'occuper un autre emploi utile.

III. MESURES GENERALES ET SELECTIVES A PRENDRE DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI

Considérations générales

8. Les problèmes de l'emploi découlant des fluctuations de l'activité économique, des modifications de structure et plus particulièrement d'un niveau insuffisant d'activité économique devraient être réglés par:

- a) des mesures générales de politique économique;
- b) des mesures sélectives se rapportant directement à l'emploi des travailleurs pris individuellement, ou de certaines catégories de travailleurs.

9. Le choix de mesures appropriées et l'établissement de leur calendrier d'exécution devraient se fonder sur une étude attentive des causes du chômage, en vue d'en distinguer les différents types.

R122

Mesures générales à long terme

10. La politique économique générale devrait tendre à favoriser une économie et expansion permanente présentant un degré raisonnable de stabilité et constituant le cadre le plus propice au succès des mesures sélectives de la politique de l'emploi.

Mesures générales à court terme

11.

(1) Des mesures à court terme devraient être élaborées et appliquées pour empêcher l'apparition d'un chômage ou d'une situation de sous-emploi généralisé, liés à un niveau insuffisant de l'activité économique, ainsi que pour contrebalancer la pression inflationniste liée à un déséquilibre du marché de l'emploi. Lorsque ces phénomènes se produisent ou menacent de se produire, des moyens devraient être mis en œuvre pour accroître ou, le cas échéant, pour réduire les dépenses privées de consommation ou d'investissement, ou les dépenses publiques courantes ou d'investissement, ou l'une et l'autre catégories de dépenses.

(2) Etant donné qu'il importe de pouvoir prendre au moment voulu des mesures contre la récession, l'inflation ou d'autres déséquilibres, les gouvernements devraient, conformément au droit constitutionnel national, être nantis de pouvoirs leur permettant de mettre ces mesures en application ou de les modifier à bref délai.

Mesures sélectives

12. Des mesures devraient être élaborées et appliquées pour étaler les fluctuations saisonnières de l'emploi. Une action appropriée devrait notamment être engagée pour répartir plus régulièrement, sur l'ensemble de l'année la demande des produits et services que fournissent les travailleurs ayant des emplois saisonniers, ou pour créer en leur faveur des emplois complémentaires.

13.

(1) Des mesures devraient être élaborées et appliquées pour empêcher l'apparition et l'extension du chômage ou du sous-emploi résultant des modifications de structure, et pour encourager et faciliter l'adaptation de la production et de l'emploi à ce genre de modifications.

(2) Aux fins de la présente recommandation, le terme *modifications de structure* vise les changements de longue durée et de grande portée qui revêtent la forme de variations dans la demande, de l'apparition de nouvelles ressources nationales ou étrangères (y compris l'offre de biens provenant de pays où les coûts de production sont moins élevés), ou de nouvelles techniques de production, ou de modifications du volume de la main-d'œuvre.

(3) Le double objectif des mesures d'adaptation aux modifications de structure devrait être:

- a) de tirer le plus grand avantage du progrès économique et technique;
- b) de mettre les groupes de personnes et les individus atteints dans leur emploi à l'abri des pertes financières et des autres inconvénients provoqués par les modifications de structure.

14.

(1) A cette fin, et pour parer aux pertes de production qu'entraînent les délais mis à pourvoir les emplois vacants, les Membres devraient instituer et financer de manière adéquate des programmes propres à aider les travailleurs à trouver de nouveaux emplois et à s'y adapter.

(2) Ces programmes devraient consister notamment:

- a) à organiser un service de l'emploi efficace, compte tenu des dispositions de la convention et de la recommandation sur le service de l'emploi, 1948;
- b) à fournir des moyens de formation et de réadaptation professionnelles ou à en encourager la mise en œuvre afin de permettre aux travailleurs d'acquérir les qualifications nécessaires pour être assurés d'un emploi durable dans les professions en voie d'expansion, compte tenu des dispositions de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962;
- c) à coordonner la politique de logement et la politique de l'emploi, par la création de logements et de services collectifs adéquats dans les localités où existent des emplois vacants, et par l'octroi, pour les travailleurs et leur famille, de subventions de déplacements financées par l'employeur ou sur des fonds publics.

15. Il faudrait accorder une priorité spéciale aux mesures destinées à résoudre le problème sérieux et, dans certains pays, d'une importance croissante que constitue le chômage des jeunes gens. Dans la mise en œuvre des mesures particulières en faveur des jeunes gens visés par la convention et la recommandation sur le service de l'emploi, 1948, la recommandation sur l'orientation professionnelle, 1949, et la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, il devrait être tenu pleinement compte des tendances des modifications de structure, de manière à assurer la mise en valeur et l'utilisation des capacités des jeunes gens en fonction des besoins changeants de l'économie.

16. Des efforts devraient être entrepris pour répondre aux besoins propres à certains groupes de personnes qui doivent faire face à des difficultés particulières du fait des modifications de structure ou pour toutes autres raisons: travailleurs âgés, invalides et autres travailleurs pour lesquels il peut être spécialement difficile de changer de lieu de résidence ou de métier.

17. Une attention particulière devrait être accordée aux besoins en matière d'emploi et de revenus des régions attardées et des zones où des modifications de structure affectent un nombre important de travailleurs, afin d'assurer une répartition mieux équilibrée de l'activité économique dans le pays et, par là, une utilisation productive de toutes les ressources.

18.

(1) Lorsque se produisent des modifications de structure d'une ampleur exceptionnelle, il pourrait être nécessaire que les mesures telles que celles qui sont exposées aux paragraphes 13 à 17 ci-dessus soient accompagnées de dispositions destinées à prévenir de fortes et soudaines dislocations et à étaler sur une certaine durée les répercussions des changements intervenus.

(2) Dans ces cas, les gouvernements devraient sans délai examiner, en consultation avec les intéressés, les meilleures méthodes, de caractère temporaire et exceptionnel, destinées à faciliter l'adaptation des industries intéressées, et devraient prendre des mesures en conséquence.

19. Il conviendrait d'instituer des organismes appropriés pour encourager et faciliter l'adaptation de la production et de l'emploi aux modifications de structure, en définissant clairement les responsabilités de ces organes dans les divers domaines visés aux paragraphes 13 à 18 ci-dessus.

20.

(1) La politique de l'emploi devrait tenir compte du fait que le progrès technique et l'élévation de la productivité entraînent habituellement des possibilités accrues de loisirs et de développement des activités éducatives.

(2) Des efforts devraient être entrepris pour tirer parti de ces possibilités par des méthodes appropriées aux circonstances et aux usages nationaux ainsi qu'aux conditions prévalant dans chaque industrie; ces méthodes peuvent porter sur:

- a) la réduction de la durée du travail sans diminution du salaire, dans le cadre de la recommandation sur la réduction de la durée du travail, 1962;
- b) l'octroi de congés payés plus étendus;
- c) l'élévation de l'âge d'admission au travail allant de pair avec une instruction et une formation plus poussées.

IV. PROBLEMES DE L'EMPLOI LIES AU SOUS-DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

Politique des investissements et des revenus

21. Dans les pays en voie de développement, la politique de l'emploi devrait être un élément essentiel de toute politique visant à stimuler la croissance du revenu national et sa répartition équitable.

22. En vue de l'expansion rapide de la production, des investissements et de l'emploi, les Membres devraient solliciter les vues des employeurs et des travailleurs ainsi que de leurs organisations et rechercher leur participation active pour l'élaboration et l'application de la politique nationale de développement économique et des divers aspects de la politique sociale, conformément à la recommandation sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960.

23.

(1) Dans les pays où l'insuffisance des possibilités d'emploi s'accompagne d'une pénurie de capitaux, toutes les dispositions appropriées devraient être prises pour développer l'épargne nationale et encourager l'apport de ressources financières d'autres pays et d'institutions internationales, en vue d'accroître les investissements productifs, sans porter atteinte à la souveraineté nationale ni à l'indépendance économique des pays bénéficiaires.

(2) Afin d'utiliser rationnellement les ressources dont ces pays pourraient disposer et d'accroître le plus possible l'emploi dans ces pays, il serait souhaitable de coordonner leurs investissements et autres efforts de développement avec ceux d'autres pays, et particulièrement de pays appartenant à la même région.

Promotion de l'emploi industriel

24.

(1) Les Membres devraient accorder l'attention voulue à l'extrême importance que présente la création, dans les secteurs public ou privé, d'industries qui utilisent les matières premières et les sources d'énergie disponibles dans le pays, qui recourent à des techniques modernes et à des études appropriées et dont la production corresponde aux variations de la demande sur les marchés, intérieurs et extérieurs, afin de créer à longue échéance de nouvelles possibilités d'emploi.

(2) Les Membres devraient s'efforcer d'atteindre un stade de développement industriel qui assure, dans le cadre d'une économie équilibrée, la fabrication, à des conditions économiques, d'une quantité maximum de produits finis en utilisant la main-d'œuvre locale.

(3) Une attention spéciale devrait être accordée aux mesures destinées à favoriser une production efficace et peu coûteuse, à diversifier l'économie et à équilibrer le développement économique régional.

25. Outre les mesures qu'ils pourront prendre pour favoriser un développement industriel moderne, les Membres devraient examiner, en tenant compte des exigences techniques, les moyens d'augmenter les possibilités d'emploi:

- a) en organisant ou en encourageant l'augmentation de la production de biens et le fonctionnement accru de services exigeant l'intervention d'une main-d'œuvre nombreuse;
- b) en encourageant l'utilisation croissante de techniques à fort coefficient d'emploi, dans les cas où l'emploi d'une main-d'œuvre accrue se traduirait par une utilisation plus efficace des ressources disponibles.

26. Des mesures devraient être prises pour:

- a) faciliter l'utilisation plus complète de la capacité industrielle existante, dans la mesure compatible avec les exigences du marché national et du marché international, par exemple en organisant de façon plus systématique le travail par équipes, compte tenu de la nécessité d'assurer des facilités aux travailleurs affectés aux équipes de nuit et de former en nombre suffisant des travailleurs assumant certaines responsabilités dont dépend le bon fonctionnement d'un système à équipes multiples;
- b) créer des industries artisanales et des petites industries et les aider à s'adapter au progrès technique et à l'évolution des marchés de façon à leur permettre d'occuper plus de travailleurs, sans avoir à dépendre de mesures de protection ou de privilèges spéciaux qui entraveraient l'expansion économique; il faudrait encourager à cette fin la création de coopératives, s'efforcer d'établir des rapports entre les petites et les grandes industries de façon qu'elles se complètent et chercher à créer de nouveaux débouchés pour les produits de l'industrie.

R122

Promotion de l'emploi rural

27.

(1) Les pays qui souffrent d'un ample sous-emploi rural devraient accorder une attention particulière, dans le cadre d'une politique nationale d'ensemble, à l'élaboration d'un vaste programme de développement de l'emploi productif dans le secteur rural; un tel programme devrait porter à la fois sur des mesures d'ordre structurel et des mesures techniques et faire appel aussi largement que possible aux efforts des intéressés; il devrait en outre être fondé sur des études approfondies de la nature, du volume et de la répartition régionale du sous emploi.

(2) Ce programme devrait avant tout viser à créer des stimulants et des conditions sociales propres à favoriser une utilisation plus complète de la main d'œuvre locale au service du développement rural et à augmenter la productivité et la qualité de la production. Des mesures adaptées aux conditions locales devraient être déterminées, lorsque cela est possible, au moyen d'études appropriées et par le lancement de projets pilotes polyvalents.

(3) Une attention particulière devrait être consacrée à la nécessité de créer des possibilités d'emploi productif dans l'agriculture et l'élevage.

(4) Les mesures d'ordre structurel visant le développement de l'emploi productif dans le secteur rural devraient inclure: des réformes agraires adaptées aux besoins de chaque pays, comprenant la réforme et l'amélioration des régimes fonciers; la réforme des modes d'imposition de la propriété foncière; l'extension des systèmes de crédit; l'amélioration des services de commercialisation et le développement des coopératives pour la production et la commercialisation.

Croissance démographique

28. Les pays dans lesquels la population s'accroît rapidement, et plus spécialement les pays où elle exerce déjà une forte pression sur l'économie, devraient étudier les facteurs économiques, sociaux et démographiques qui affectent la croissance de la population, en vue d'adopter des politiques économiques et sociales susceptibles d'assurer un meilleur équilibre entre l'accroissement des possibilités d'emploi et l'expansion de la main-d'œuvre.

V. ACTION DES EMPLOYEURS, DES TRAVAILLEURS ET DE LEURS ORGANISATIONS

29.

(1) Les employeurs et les travailleurs des secteurs public et privé, ainsi que leurs organisations, devraient prendre toutes mesures opportunes pour favoriser l'établissement et le maintien du plein emploi, productif et librement choisi.

(2) Ils devraient, notamment:

- a) se consulter et, le cas échéant, consulter les autorités publiques compétentes, les services de l'emploi ou les organismes similaires, le plus à l'avance possible, en vue d'élaborer des mesures permettant, à la satisfaction des uns et des autres, de répondre aux modifications de la situation de l'emploi;
- b) étudier les tendances de l'évolution économique et technique et de la situation de l'emploi, et proposer, le cas échéant et en temps utile, les mesures que les gouvernements et les entreprises publiques et privées devraient prendre pour assurer, dans le cadre de l'intérêt général, la sécurité de l'emploi et sauvegarder les possibilités d'emploi des travailleurs;
- c) contribuer à mieux faire comprendre le cadre économique ainsi que les causes des modifications de la situation de l'emploi dans certaines professions, industries ou régions et la nécessité d'une mobilité professionnelle et géographique de la main-d'œuvre;
- d) s'efforcer de créer, sans porter atteinte à la souveraineté nationale ni à l'indépendance économique ni à la liberté syndicale, un climat propre à encourager l'augmentation des investissements d'origine nationale et étrangère, ayant un effet positif sur le développement économique du pays;
- e) fournir ou faire fournir des moyens de formation et de réadaptation et des contributions financières pour faciliter cette formation et cette réadaptation;
- f) promouvoir des politiques relatives aux salaires, aux avantages sociaux et aux prix, qui ne compromettent pas le plein emploi, l'expansion économique, l'élévation des niveaux de vie et la stabilité monétaire, et qui ne portent pas préjudice aux objectifs légitimes des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations;
- g) respecter le principe de l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, en tenant compte des dispositions de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

(3) Les entreprises devraient prendre des mesures, en consultation et en collaboration, selon le cas, avec les organisations de travailleurs ou avec les représentants des travailleurs au niveau de l'entreprise – ou avec les uns et les autres – pour surmonter le chômage, aider les travailleurs à trouver de nouveaux emplois, augmenter le nombre des emplois disponibles et réduire au minimum les incidences du chômage, compte tenu des conditions nationales, économiques et sociales; ces mesures pourraient comprendre:

- a) la réadaptation des travailleurs à d'autres emplois dans le cadre de l'entreprise;
- b) les transferts dans l'entreprise;
- c) l'examen attentif des obstacles qui s'opposent à l'extension du travail par équipes et les mesures tendant à surmonter ces obstacles;
- d) des préavis aussi longs que possible aux travailleurs à l'emploi desquels il doit être mis fin, une notification appropriée aux autorités publiques et une certaine protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il a été mis fin, compte tenu des dispositions de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

VI. ACTION INTERNATIONALE VISANT À FACILITER LA RÉALISATION DES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

30. Les Membres devraient coopérer, avec l'aide le cas échéant d'organisations intergouvernementales et d'autres organisations internationales, à une action internationale visant à faciliter

R122

la réalisation des objectifs de la politique de l'emploi, et devraient, dans leur politique économique interne, s'efforcer d'éviter de prendre des mesures qui exercent un effet défavorable sur la situation de l'emploi et la stabilité économique générale dans les autres pays, notamment dans les pays en voie de développement.

31. Les Membres devraient participer aux efforts déployés en vue de développer le commerce international comme moyen de stimuler la croissance économique et l'expansion des possibilités d'emploi. Ils devraient prendre en particulier toutes les mesures qui sont en leur pouvoir afin d'atténuer les répercussions défavorables, sur le niveau de l'emploi, des fluctuations des termes de l'échange et des problèmes relatifs à la balance des paiements et aux liquidités.

32.

(1) Les pays industrialisés devraient faire en sorte que leur politique économique, y compris leur politique de coopération économique et d'expansion de la demande, tienne compte de la nécessité d'accroître les possibilités d'emploi dans les autres pays, en particulier dans les pays en voie de développement.

(2) Ils devraient prendre, aussi rapidement que les circonstances le permettent, des dispositions pour être en mesure d'importer plus de biens, tant manufacturés, transformés ou partiellement transformés que primaires, susceptibles d'être produits économiquement par les pays en voie de développement, afin de stimuler des échanges commerciaux réciproques et d'accroître l'emploi dans les branches d'activité qui produisent des biens destinés à l'exportation.

33. Les migrations internationales de travailleurs aux fins d'emploi, correspondant aux besoins de l'économie des pays d'émigration et d'immigration, y compris les migrations de pays en voie de développement vers des pays industrialisés, devraient être facilitées en tenant compte des dispositions de la convention et de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949, et de la convention sur l'égalité de traitement (sécurité sociale), 1962.

34.

(1) Dans les activités de coopération technique internationale, par voie bilatérale ou multilatérale, une attention spéciale devrait être accordée à la nécessité de mettre en œuvre des politiques actives de l'emploi.

(2) A cet effet, cette coopération devrait inclure:

- a) des conseils fournis dans le domaine de la politique de l'emploi et de l'organisation du marché de l'emploi, qui constituent des éléments essentiels en matière de planification et d'élaboration de programmes généraux de développement;
- b) une collaboration pour la formation de cadres locaux qualifiés, y compris de techniciens et de personnel de direction.

(3) Les programmes de coopération technique dans le domaine de la formation devraient viser à fournir aux pays en voie de développement des moyens appropriés de formation dans leur propre pays ou région. Ils devraient également inclure des dispositions appropriées pour la fourniture d'équipement. A titre de mesure complémentaire, des moyens devraient être fournis en vue de la formation dans les pays industrialisés de nationaux des pays en voie de développement.

(4) Les Membres devraient déployer tous leurs efforts afin de faciliter le détachement dans les pays en voie de développement, pour des périodes appropriées, d'experts très qualifiés dans les divers domaines de la politique de l'emploi, et provenant aussi bien des milieux gouvernementaux que des milieux non gouvernementaux. Ils devraient notamment prendre des mesures pour inciter les experts à rechercher de telles missions.

(5) La participation active des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays intéressés devrait être recherchée dans la préparation et la mise en œuvre des programmes de coopération technique.

35. Les Membres devraient encourager les échanges de procédés techniques en vue de l'accroissement de la productivité et de l'emploi, par l'octroi de licences et par d'autres formes de coopération industrielle.

36. Les entreprises d'origine étrangère devraient faire face à leurs besoins en personnel en employant et en formant du personnel local, y compris du personnel de direction et des cadres.

37. Des arrangements devraient être conclus, le cas échéant sur une base régionale, avec l'assistance du Bureau international du Travail s'il y a lieu, en vue de discussions périodiques et d'échanges d'expériences concernant les politiques de l'emploi, particulièrement les politiques de l'emploi dans les pays en voie de développement.

VII. SUGGESTIONS CONCERNANT LES METHODES D'APPLICATION

38. En appliquant les dispositions de la présente recommandation, tout Membre de l'Organisation internationale du Travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées devraient s'inspirer, dans la mesure où il sera possible et opportun, des suggestions concernant les modalités d'application exposées à l'annexe ci-après.

ANNEXE

SUGGESTIONS CONCERNANT LES METHODES D'APPLICATION

I. MESURES GENERALES ET SELECTIVES A PRENDRE DANS LE CADRE D'UNE POLITIQUE DE L'EMPLOI

1.

(1) Tout Membre devrait:

- a) entreprendre des études suivies sur le volume et la répartition de la population active, la nature et l'ampleur du chômage et du sous-emploi et les tendances observées dans ces domaines; ces études devraient comporter si possible des analyses:
 - i) de la répartition de la population active par âge, sexe, catégories professionnelles, qualifications, régions et secteurs économiques; des tendances probables de l'évolution pour chacun de ces groupes; de la répercussion des facteurs démographiques ---notamment dans les pays en voie de développement dans lesquels l'accroissement démographique est rapide ---et des changements techniques sur ces tendances;
 - ii) du volume des possibilités actuelles d'emploi productif et des possibilités probables d'emploi productif à des dates successives dans les différents secteurs économiques, régions et catégories professionnelles, compte tenu des changements prévus dans la demande et dans la productivité;
- b) déployer de vigoureux efforts, notamment à l'aide de recensements et d'enquêtes par sondage, pour améliorer les statistiques nécessaires à de telles études;
- c) entreprendre et encourager la réunion et l'analyse des indices courants de l'activité économique ainsi que l'étude des tendances de l'évolution des techniques nouvelles pour les divers secteurs de l'industrie dans le pays et à l'étranger – en particulier en ce qui concerne l'automatisation – afin, notamment, de différencier les fluctuations à court terme des changements structurels à plus long terme;
- d) formuler des prévisions à court terme en matière d'emploi, de sous-emploi et de chômage, suffisamment tôt et avec suffisamment de détails pour qu'elles permettent une action rapide en vue de prévenir soit le chômage, soit les pénuries de main-d'œuvre, ou en vue d'y remédier;
- e) entreprendre et encourager des études sur les méthodes suivies en matière de politique d'emploi dans d'autres pays et sur les résultats obtenus.

(2) Les Membres devraient s'efforcer de faire connaître aux responsables des négociations collectives les résultats des études entreprises au Bureau international du Travail et ailleurs sur la situation en matière d'emploi, y compris les résultats des études sur l'influence de l'automatisation.

2. Afin d'atteindre ses objectifs sociaux, la politique de l'emploi devrait être coordonnée avec d'autres mesures de politique économique et sociale et en particulier avec des mesures concernant:

- a) l'investissement, la production et la croissance économique;
- b) l'augmentation et la répartition des revenus;
- c) la sécurité sociale;
- d) les politiques fiscales et monétaires, et notamment les politiques anti-inflationnistes et les politiques des changes;
- e) la libération de la circulation des biens, des capitaux et de la main-d'œuvre d'un pays à l'autre.

3. En vue de favoriser la stabilité de la production et de l'emploi, la possibilité devrait être envisagée de recourir davantage à des mesures fiscales ou parafiscales destinées à exercer une influence stabilisante automatique et à maintenir à un niveau satisfaisant les revenus des consommateurs et les investissements.

4. Les mesures visant à stabiliser l'emploi pourraient en outre comprendre:

- a) des mesures fiscales visant le taux des impôts et les dépenses d'investissement;
- b) la stimulation ou le ralentissement de l'activité économique par des mesures relevant de la politique monétaire;
- c) l'accroissement ou la réduction des dépenses des travaux publics, ou d'autres investissements publics fondamentaux, par exemple: routes, chemins de fer, ports, écoles, centres de formation et hôpitaux; les Membres devraient prévoir, en période de niveau d'emploi élevé, une réserve de projets de travaux publics utiles mais susceptibles d'être différés, prêts à être mis en œuvre en période de récession;
- d) des mesures d'un caractère plus spécifique, comme l'accroissement des commandes publiques à telle ou telle branche de l'industrie où une récession menace de provoquer une baisse temporaire du niveau d'activité.

5. Les mesures à prendre pour étaler les fluctuations saisonnières de l'emploi pourraient inclure:

- a) l'application de nouvelles techniques permettant d'effectuer certains travaux dans des conditions dans lesquelles leur exécution aurait été irréalisable sans ces nouvelles techniques;
- b) la formation de travailleurs exerçant des activités saisonnières, pour leur permettre d'acquiescir une profession complémentaire;
- c) une planification pour faire échec au chômage et au sous-emploi saisonniers; une attention spéciale devrait être accordée à la coordination des activités des autorités publiques et des entreprises privées, dans les domaines du bâtiment et de la construction, afin d'assurer la continuité des travaux en vue de répondre aux besoins des travailleurs en matière d'emploi.

6.

(1) La nature des difficultés particulières que les modifications de structure peuvent causer aux catégories de personnes visées au paragraphe 16 de la recommandation devrait être déterminée par l'autorité compétente et les mesures appropriées devraient être recommandées.

(2) Des dispositions particulières devraient être prises pour fournir un travail approprié à ces groupes et pour leur venir en aide.

(3) Lorsque des travailleurs âgés ou invalides ont de grandes difficultés à s'adapter aux modifications de structure, des prestations suffisantes devraient leur être accordées dans le cadre du système de sécurité sociale, y compris, le cas échéant, des pensions de retraite anticipée.

7.

(1) Lorsque des modifications de structure touchent un nombre important de travailleurs concentrés dans une zone déterminée, en particulier lorsque la capacité concurrentielle de cette zone est dans son ensemble affectée, les Membres devraient y créer des possibilités supplémentaires d'emploi et devraient, par des mesures efficaces d'encouragement et en consultant les représentants des employeurs et des travailleurs, inciter les entreprises individuelles à faire de même dans la région, sur la base d'une politique d'ensemble de mise en valeur régionale.

(2) Les mesures prises à cette fin pourraient comprendre:

- a) la diversification des entreprises existantes ou l'encouragement au développement de nouvelles industries;
- b) des travaux publics ou d'autres investissements publics, y compris l'extension ou la création d'entreprises publiques;
- c) des informations et des conseils dispensés aux entreprises nouvelles quant aux conditions de leur établissement;
- d) des mesures visant à attirer de nouvelles entreprises dans la zone, par exemple grâce au développement ou à l'amélioration de son infrastructure, à l'octroi de prêts spéciaux, de subventions temporaires, de privilèges fiscaux temporaires ou d'avantages matériels, tels que la création de zones industrielles;
- e) la priorité pour l'attribution de commandes gouvernementales;

f) des efforts appropriés pour décourager une concentration industrielle excessive.

(3) Ces mesures devraient tenir compte du genre d'emploi que les différentes régions peuvent le mieux fournir, en raison de leurs ressources, de leur situation par rapport aux marchés et d'autres facteurs économiques.

(4) Les limites des régions bénéficiant d'un traitement particulier devraient être fixées après une étude approfondie des répercussions probables qui en résulteront pour d'autres régions, et notamment pour les régions avoisinantes.

II. PROBLEMES DE L'EMPLOI LIES AU SOUS-DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE

8. Les dispositions visant à développer l'épargne nationale et à encourager l'apport de ressources financières d'autres pays, en vue d'accroître les investissements productifs, pourraient comprendre:

- a) des mesures prises en vue d'employer la main-d'œuvre disponible, pour accélérer la formation de capital tout en utilisant le minimum de ressources rares; ces mesures devraient être compatibles avec les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, et de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, entrer dans le cadre d'un système de normes du travail minima adéquates et être prises en consultation avec les employeurs et les travailleurs et leurs organisations;
- b) des mesures destinées à orienter l'épargne et les investissements d'utilisations non productives vers des utilisations destinées à stimuler le développement économique et l'emploi;
- c) des mesures destinées à développer l'épargne:
 - i) en comprimant la consommation des biens non essentiels, compte tenu de la nécessité de conserver des stimulants adéquats;
 - ii) en utilisant les divers systèmes d'épargne, y compris des systèmes contributifs de sécurité sociale et des programmes de mobilisation de la petite épargne;
- d) des mesures destinées à développer des marchés locaux de capitaux pour faciliter la transformation de l'épargne en investissements productifs;
- e) des mesures destinées à encourager le réinvestissement dans le pays d'une partie raisonnable des profits provenant d'investissements étrangers, ainsi qu'à faire rentrer les capitaux et à en empêcher la fuite, en vue de les diriger vers des investissements productifs.

9.

(1) Les mesures visant à augmenter les possibilités d'emploi par l'encouragement de productions et de techniques à fort coefficient d'emploi pourraient comprendre:

- a) le développement de méthodes de production faisant appel à une main-d'œuvre nombreuse, grâce:
 - i) à l'étude du travail pour permettre d'accroître l'efficacité de telles méthodes;
 - ii) aux recherches et à la diffusion d'informations sur les techniques à fort coefficient d'emploi, particulièrement dans les travaux publics et la construction;
- b) des privilèges fiscaux et des conditions préférentielles accordés aux entreprises intéressées pour l'obtention de contingents d'importation et d'autres contingents;
- c) l'examen approfondi des possibilités qu'offre, sur le plan technique et sur le plan économique, comme en matière d'organisation, la réalisation de grands travaux à fort coefficient d'emploi, tels que l'aménagement à des fins multiples de bassins fluviaux et la construction de routes ou de voies ferrées.

(2) En déterminant si une production ou une technique particulière est à fort coefficient d'emploi, il y aurait lieu d'examiner dans quelle mesure y interviennent travail et capital, non pas seulement au stade final, mais à tous les stades de la production, y compris ceux de la préparation des matériaux et de la fourniture de l'énergie et d'autres facteurs. Il faudrait examiner la mesure

dans laquelle l'accroissement des quantités disponibles d'un produit entraînerait une augmentation de la demande de main-d'œuvre, d'une part, et de capitaux, d'autre part.

10. En complément des mesures énumérées au paragraphe 27 de la recommandation, les mesures d'ordre structurel visant le développement de l'emploi productif dans le secteur rural pourraient comprendre l'encouragement de programmes de développement communautaire compatibles avec les dispositions de la convention sur le travail forcé, 1930, et de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, destinés à susciter la participation active des personnes intéressées et en particulier des employeurs et des travailleurs et de leurs organisations à l'établissement et à l'exécution de plans locaux de développement économique et social et à encourager l'utilisation, dans le cadre de ces projets, des ressources humaines, matérielles et financières qui risqueraient, sans cela, de rester inutilisées ou d'être employées de façon non productive.

11. Les mesures adaptées aux conditions locales et visant à assurer une utilisation plus complète de la main-d'œuvre locale au service du développement rural pourraient inclure:

- a) l'organisation de travaux d'équipement local, en particulier de projets conçus pour provoquer une augmentation rapide de la production agricole, tels que la construction de petits et moyens ouvrages d'irrigation et de drainage, d'installations de stockage et de routes secondaires, et le développement des transports locaux;
- b) la mise en valeur des terres et la colonisation intérieure;
- c) l'adoption de méthodes de culture entraînant l'emploi d'une main-d'œuvre plus nombreuse, le développement de l'élevage et la diversification de la production agricole;
- d) le développement d'autres activités productives, notamment de la sylviculture et de la pêche;
- e) la promotion de services sociaux dans les campagnes, notamment dans les domaines de l'instruction, de l'habitat et de la santé;
- f) le développement, dans les régions rurales, de petites industries et d'un artisanat viables ayant notamment pour objet la transformation, sur place, de produits agricoles et la fabrication de biens de consommation et de production simples à l'usage de ces régions.

12.

(1) En application des dispositions du paragraphe 5 de la recommandation, et compte tenu des dispositions de la recommandation sur la formation professionnelle, 1962, les pays en voie de développement devraient s'efforcer d'éliminer l'analphabétisme et de promouvoir la formation professionnelle des travailleurs dans tous les secteurs de l'économie ainsi que du personnel de direction et du personnel scientifique et technique.

(2) Il y aurait lieu de tenir compte notamment de la nécessité de former des instructeurs et des travailleurs en vue de favoriser l'amélioration et la modernisation de l'agriculture.

Recommandation n° 169**Recommandation concernant la politique de l'emploi
(dispositions complémentaires), 1984**

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 6 juin 1984, en sa soixante-dixième session;

Notant les normes internationales du travail existantes énoncées dans la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, ainsi que dans les autres instruments relatifs à certaines catégories de travailleurs, en particulier la convention et la recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; la recommandation sur les travailleurs âgés, 1980; la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisés), 1949; la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, et la recommandation sur les travailleurs migrants, 1975;

Rappelant la responsabilité de l'Organisation internationale du Travail, découlant de la Déclaration de Philadelphie, 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;

Rappelant que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1966, prévoit la reconnaissance, entre autres, du droit au travail, qui comprend le droit qu'a toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, ainsi que des mesures appropriées pour assurer progressivement le plein exercice de ce droit et le sauvegarder;

Rappelant également les dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies, en 1979;

Reconnaissant qu'avec l'interdépendance croissante de l'économie mondiale et les faibles taux de croissance économique de ces dernières années il est nécessaire de coordonner les politiques économiques, monétaires et sociales aux niveaux national et international, de s'efforcer de réduire les disparités entre pays développés et pays en développement et d'instaurer le nouvel ordre économique international, afin de faire le meilleur usage possible des ressources en vue du développement et de la création d'emplois et, ainsi, de combattre le chômage et le sous-emploi;

Notant la détérioration des possibilités d'emploi dans la plupart des pays industrialisés et des pays en développement, et exprimant la conviction que la pauvreté, le chômage et l'inégalité des chances sont inacceptables sur le plan humain comme sur celui de la justice sociale, peuvent provoquer des tensions sociales et ainsi créer des conditions pouvant mettre en danger la paix et porter préjudice à l'exercice du droit au travail, qui inclut le libre choix de l'emploi, des conditions de travail justes et favorables et la protection contre le chômage;

Considérant que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, devraient être placées dans le cadre plus large de la Déclaration de principes et du Programme d'action adoptés en 1976 par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail, ainsi que de la résolution concernant la suite à donner à la Conférence mondiale de l'emploi, adoptée en 1979 par la Conférence internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter certaines propositions concernant la politique de l'emploi, qui constitue la quatrième question à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendront la forme d'une recommandation complétant la convention et la recommandation concernant la politique de l'emploi, 1964,

adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatre, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984.

I. PRINCIPES GENERAUX DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI

1. La promotion du plein emploi productif et librement choisi prévue par la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, devrait être considérée comme le moyen d'assurer dans la pratique la mise en œuvre du droit au travail.

2. La pleine reconnaissance par les Membres du droit au travail devrait être liée à la mise en œuvre de politiques économiques et sociales ayant pour but de promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

3. La promotion du plein emploi productif et librement choisi devrait constituer la priorité des politiques économiques et sociales des Membres et, là où cela est approprié, de leurs plans visant à satisfaire les besoins essentiels de la population, et devrait faire partie intégrante de ces politiques et de ces plans.

4. Les Membres devraient accorder une attention particulière aux moyens les plus efficaces d'accroître l'emploi et la production et élaborer des politiques, et, là où cela est approprié, des programmes visant à encourager l'accroissement de la production des biens et services essentiels et leur juste distribution, ainsi qu'une juste répartition des revenus dans tout le pays, afin de satisfaire les besoins essentiels de la population, conformément à la Déclaration de principes et au Programme d'action de la Conférence mondiale de l'emploi.

5. Conformément à la pratique nationale, les politiques, plans et programmes visés aux paragraphes 3 et 4 de la présente recommandation devraient être formulés et mis en œuvre en consultation et coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et les autres organisations représentatives des personnes intéressées, spécialement celles du secteur rural qui sont visées par la convention et la recommandation sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975.

6. Les politiques économiques et financières, tant au niveau national qu'international, devraient refléter la priorité à accorder aux objectifs mentionnés aux paragraphes 3 et 4 de la présente recommandation.

7. Les politiques, plans et programmes mentionnés aux paragraphes 3 et 4 de la présente recommandation devraient viser à éliminer toute discrimination et à assurer à tous les travailleurs l'égalité de chances et de traitement dans l'accès à l'emploi, les conditions d'emploi, les salaires et les revenus, ainsi que l'orientation, la formation et la promotion professionnelles.

8. Les Membres devraient prendre des mesures pour combattre efficacement l'emploi illégal, c'est-à-dire celui qui ne satisfait pas aux exigences de la législation, de la réglementation et de la pratique nationales.

9. Les Membres devraient prendre des mesures pour permettre le transfert progressif des travailleurs du secteur informel, là où il existe, au secteur formel.

10. Les Membres devraient adopter des politiques et prendre des mesures qui, tout en tenant compte de la législation et de la pratique nationales, devraient:

- a) faciliter l'ajustement aux changements structurels aux niveaux global et sectoriel et au niveau de l'entreprise ainsi que le réemploi des travailleurs qui ont perdu leur emploi à la suite de changements structurels et technologiques;
- b) sauvegarder l'emploi ou faciliter le réemploi des travailleurs affectés en cas de vente, de transfert, de fermeture ou de déplacement d'une société, d'un établissement ou d'un équipement.

11. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les méthodes de mise en œuvre des politiques de l'emploi pourraient comprendre la négociation d'accords collectifs sur des questions qui ont une incidence sur l'emploi, telles que:

- a) la promotion et la sauvegarde de l'emploi;
- b) les conséquences économiques et sociales de la restructuration et de la rationalisation de branches d'activité économique ainsi que d'entreprises;
- c) l'aménagement et la réduction du temps de travail;
- d) la protection de groupes particuliers;
- e) l'information sur les questions économiques et financières et l'emploi.

12. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs, prendre des mesures efficaces pour inciter les entreprises multinationales à entreprendre et à promouvoir en particulier les politiques de l'emploi énoncées dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, 1977, et pour faire en sorte que les effets négatifs des investissements des entreprises multinationales sur l'emploi soient évités et que leurs effets positifs soient stimulés.

13. Eu égard à l'interdépendance croissante de l'économie mondiale, les Membres devraient, outre les mesures adoptées au niveau national, renforcer la coopération internationale en vue d'assurer le succès de la lutte contre le chômage.

R169

II. POLITIQUE DEMOGRAPHIQUE

14.

(1) Tout en veillant à ce qu'il existe suffisamment de possibilités d'emploi, les politiques de développement et d'emploi pourraient, lorsque cela est approprié et conforme à la législation et à la pratique nationales, comprendre des politiques et des programmes démographiques visant à assurer la promotion du bien-être familial et de la planification familiale par des programmes d'information et d'éducation volontaire portant sur les questions démographiques.

(2) Les Membres, en particulier les pays en développement, pourraient, en collaboration avec les organisations non gouvernementales tant nationales qu'internationales:

- a) s'attacher davantage dans leurs politiques et programmes démographiques à sensibiliser les parents d'aujourd'hui et ceux de demain aux avantages de la planification familiale;
- b) dans les zones rurales, augmenter le nombre des unités de soins et des centres communautaires offrant des services de planification familiale ainsi que le nombre des personnes formées pour dispenser ces services;
- c) en milieu urbain, s'efforcer plus particulièrement de satisfaire le besoin urgent de créer des infrastructures adéquates et d'améliorer les conditions de vie, surtout dans les quartiers les plus défavorisés.

III. EMPLOI DES JEUNES ET DE GROUPES ET PERSONNES DEFAVORISES

15. Dans le contexte d'une politique globale de l'emploi, les Membres devraient adopter des mesures pour répondre aux besoins de toutes les catégories de personnes qui ont fréquemment des difficultés à trouver un emploi durable, telles que certaines femmes, certains jeunes travailleurs, les personnes handicapées, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée et les travailleurs migrants en situation régulière. Ces mesures devraient être compatibles avec les dispositions des

conventions et recommandations internationales du travail relatives à l'emploi de ces groupes et avec les conditions d'emploi établies en vertu de la législation et de la pratique nationales.

16. Tout en tenant compte des conditions nationales et conformément à la législation et à la pratique nationales, les mesures mentionnées au paragraphe 15 de la présente recommandation pourraient comprendre, entre autres:

- a) l'éducation générale accessible à tous ainsi que des programmes d'orientation et de formation professionnelles pour aider ces personnes à obtenir un emploi et améliorer leurs possibilités d'emploi et leur revenu;
- b) la création d'un système de formation ayant des liens tant avec le système d'éducation qu'avec le monde du travail;
- c) des services d'orientation et d'emploi pour faciliter l'intégration des personnes au marché de l'emploi et pour les aider à trouver un emploi conforme à leurs capacités et à leurs aptitudes;
- d) des programmes de création d'emplois rémunérés dans des régions, des zones ou des secteurs spécifiques;
- e) des programmes d'ajustement aux changements structurels;
- f) des mesures de formation permanente et de recyclage;
- g) des mesures de réadaptation professionnelle;
- h) une assistance à la mobilité volontaire;
- i) des programmes de promotion d'emplois indépendants et de coopératives de travailleurs.

17.

(1) D'autres mesures spéciales devraient être prises en faveur des jeunes, notamment:

- a) les institutions et entreprises publiques et privées devraient être incitées à engager et à former des jeunes par des moyens appropriés aux conditions et pratiques nationales;
- b) bien que la priorité doive être donnée à l'intégration des jeunes dans un emploi régulier, des programmes spéciaux pourraient être mis sur pied afin d'employer des jeunes sur une base volontaire pour l'exécution de projets communautaires, en particulier de projets locaux de caractère social, en ayant à l'esprit les dispositions de la recommandation sur les programmes spéciaux pour la jeunesse, 1970;
- c) des programmes spéciaux dans lesquels alternent formation et travail devraient être mis sur pied afin d'aider les jeunes à trouver un premier emploi;
- d) les possibilités de formation devraient être adaptées au développement technique et économique, et la qualité de la formation devrait être améliorée;
- e) des mesures devraient être prises pour faciliter la transition de l'école au travail et pour promouvoir des possibilités d'emploi à l'issue de la formation;
- f) la recherche sur les perspectives d'emploi devrait être encouragée comme base d'une politique rationnelle de formation professionnelle;
- g) la sécurité et la santé des jeunes travailleurs devraient être protégées.

(2) La mise en œuvre des mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devrait faire l'objet d'une surveillance attentive afin de s'assurer que ces mesures ont des effets favorables sur l'emploi des jeunes.

(3) Ces mesures devraient être compatibles avec les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail relatives à l'emploi des jeunes et avec les conditions d'emploi établies en vertu de la législation et de la pratique nationales.

18. Des incitations adaptées aux conditions et aux pratiques nationales pourraient être prévues afin de faciliter la mise en œuvre des mesures mentionnées aux paragraphes 15 à 17 de la présente recommandation.

19. Conformément à la législation et à la pratique nationales, des consultations approfondies devraient être organisées en temps opportun sur la formulation, l'application et la surveillance des

mesures et des programmes mentionnés aux paragraphes 15 à 18 de la présente recommandation entre les autorités compétentes et les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres organisations intéressées.

IV. POLITIQUES TECHNOLOGIQUES

20. L'un des éléments majeurs d'une politique de développement national devrait être de faciliter le développement des technologies en tant que moyen d'accroître le potentiel de production et d'atteindre les objectifs majeurs du développement que sont la création d'emplois et la satisfaction des besoins essentiels. Les politiques technologiques devraient, compte tenu du niveau de développement économique, contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la réduction du temps de travail et comprendre des mesures pour prévenir la diminution des emplois.

21. Les Membres devraient:

- a) encourager la recherche sur le choix, l'adoption et le développement des nouvelles technologies et sur leurs effets sur le volume et la structure des emplois, les conditions d'emploi, la formation, le contenu du travail et les aptitudes requises;
- b) encourager la recherche sur les technologies les plus appropriées aux conditions spécifiques des pays en y associant les institutions de recherche indépendantes.

22. Les Membres devraient d'efforcer d'assurer, par des mesures appropriées:

- a) que les systèmes d'éducation et de formation, y compris les programmes de recyclage, offrent aux travailleurs des possibilités suffisantes de s'adapter aux mutations de l'emploi résultant des changements technologiques;
- b) qu'une attention particulière soit accordée à l'utilisation la plus adéquate des compétences existantes et à venir;
- c) que les effets négatifs des changements technologiques sur l'emploi, les conditions de travail et de vie, ainsi que sur l'hygiène et la sécurité du travail soient, dans toute la mesure possible, éliminés, notamment en prenant en compte les considérations relatives à l'ergonomie, à l'hygiène et à la sécurité dès le stade de la conception de nouvelles technologies.

23. Les Membres devraient, par toutes les méthodes adaptées aux conditions et aux pratiques nationales, encourager l'utilisation de nouvelles technologies appropriées et assurer ou améliorer la liaison et la consultation entre les différents services et organisations intéressés par ces questions et les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

24. Les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées ainsi que les entreprises devraient être encouragées à aider à la diffusion d'informations générales sur les choix technologiques, au développement de liens d'ordre technologique entre grandes et petites entreprises et à la mise sur pied de programmes de formation pertinents.

25. Conformément à la pratique nationale, les Membres devraient encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à négocier des accords collectifs aux niveaux national et sectoriel ou au niveau de l'entreprise sur les conséquences sociales de l'introduction de nouvelles technologies.

26. Les Membres devraient, dans toute la mesure possible et conformément à la législation et à la pratique nationales, encourager les entreprises, lorsqu'elles introduisent dans leurs opérations des changements technologiques susceptibles d'avoir des conséquences importantes pour les travailleurs de l'entreprise:

- a) à associer les travailleurs et leurs représentants à la planification, à l'introduction et à l'utilisation des nouvelles technologies, c'est-à-dire à les informer des potentialités et des effets de ces nouvelles technologies et à les consulter préalablement en vue d'aboutir à des accords;
- b) à promouvoir un meilleur aménagement du temps de travail et une meilleure répartition de l'emploi;

- c) à prévenir et à atténuer dans toute la mesure possible les effets préjudiciables des changements technologiques sur les travailleurs;
- d) à promouvoir l'investissement dans des technologies encourageant, directement ou indirectement, la création d'emplois et contribuant à un accroissement progressif de la production et à la satisfaction des besoins essentiels de la population.

V. SECTEUR INFORMEL

27.

(1) La politique nationale de l'emploi devrait reconnaître l'importance comme source d'emplois du secteur informel, c'est-à-dire d'activités économiques qui s'exercent en dehors des structures économiques institutionnalisées.

(2) Il conviendrait d'élaborer et de mettre en œuvre des programmes de promotion de l'emploi pour encourager le travail familial et le travail indépendant dans des ateliers individuels, tant dans les régions urbaines que rurales.

28. Les Membres devraient prendre des mesures visant à promouvoir des relations complémentaires entre le secteur formel et le secteur informel, ainsi qu'à améliorer l'accès des entreprises du secteur informel aux ressources, aux marchés, au crédit, aux infrastructures, aux systèmes de formation, au savoir technique et à des technologies plus avancées.

29.

(1) Tout en prenant des mesures pour augmenter les possibilités d'emploi et améliorer les conditions de travail dans le secteur informel, les Membres devraient chercher à faciliter l'intégration progressive de ce secteur dans l'économie nationale.

(2) Les Membres devraient tenir compte de la possibilité que l'intégration du secteur informel dans le secteur formel réduise la capacité du premier d'absorber la main-d'œuvre et d'engendrer des revenus. Néanmoins, ils devraient chercher à étendre progressivement des mesures de réglementation au secteur informel.

R169

VI. PETITES ENTREPRISES

30. La politique nationale de l'emploi devrait tenir compte de l'importance des petites entreprises comme source d'emplois et reconnaître la contribution à la lutte contre le chômage et à la croissance économique des initiatives locales créatrices d'emplois. Ces entreprises, qui peuvent prendre diverses formes, telles que petites entreprises traditionnelles, coopératives et associations, offrent des possibilités d'emploi, notamment pour les travailleurs rencontrant des difficultés particulières.

31. Les Membres devraient, après consultation et en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, prendre les mesures nécessaires pour promouvoir des relations complémentaires entre les entreprises mentionnées au paragraphe 30 de la présente recommandation et les autres entreprises, pour améliorer les conditions de travail dans ces entreprises, ainsi que pour améliorer leur accès aux marchés, au crédit, au savoir technique et aux technologies avancées.

VII. POLITIQUES DE DEVELOPPEMENT REGIONAL

32. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les Membres devraient reconnaître l'importance d'un développement régional équilibré comme moyen d'atténuer les problèmes sociaux et d'emploi créés par l'inégale distribution des ressources naturelles et l'insuffisante mobilité des moyens de production, et de corriger l'inégale répartition de la croissance et de l'emploi entre régions et zones d'un même pays.

33. Des mesures devraient être prises, après consultation et en coopération avec les représentants des populations intéressées, et en particulier avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, en vue de promouvoir l'emploi dans les régions sous-développées ou retardées, les zones agricoles et industrielles en déclin, les zones frontalières et, en général, les parties du pays qui n'ont pas bénéficié de manière satisfaisante du développement national.

34. Compte tenu des conditions nationales et des plans et programmes de chaque Membre, les mesures prévues au paragraphe 33 de la présente recommandation pourraient comprendre, entre autres:

- a) la création et l'expansion de pôles et centres de développement à forte potentialité de création d'emplois;
- b) le développement et l'intensification des potentialités régionales, en tenant compte des ressources humaines et naturelles de chaque région et du besoin de développer les régions de manière cohérente et équilibrée;
- c) l'augmentation du nombre et de la taille des villes moyennes et des petites villes afin de contrebalancer la croissance des grandes villes;
- d) l'amélioration de la fourniture et de la distribution des services de base nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels, et de l'accès à ces services;
- e) l'encouragement, par des mesures sociales adéquates, à la mobilité volontaire des travailleurs dans les limites de la région et entre les différentes régions du pays, tout en s'efforçant de promouvoir des conditions satisfaisantes de vie et de travail dans leur région d'origine;
- f) l'investissement dans l'amélioration des structures administratives, des infrastructures et des services régionaux, y compris l'affectation des cadres nécessaires et la fourniture de moyens de formation et de reconversion professionnelles;
- g) l'encouragement à la participation de la collectivité à la définition et à la mise en œuvre des mesures de développement régional.

R169

VIII. PROGRAMMES D'INVESTISSEMENT PUBLIC ET PROGRAMMES SPECIAUX DE TRAVAUX PUBLICS

35. Les Membres pourraient mettre en œuvre des programmes d'investissement public et des programmes spéciaux de travaux publics viables du point de vue économique et social, afin notamment de créer et de maintenir des emplois et d'augmenter les revenus, de réduire la pauvreté et de mieux satisfaire les besoins essentiels dans les zones où sévissent le chômage et le sous-emploi. De tels programmes devraient, là où cela est possible et approprié:

- a) accorder une attention spéciale à la création de possibilités d'emploi pour les groupes défavorisés;
- b) comprendre des projets d'infrastructure rurale et urbaine ainsi que la construction d'installations nécessaires à la satisfaction des besoins essentiels dans les zones rurales, urbaines et suburbaines, et des investissements productifs accrus dans des secteurs tels que l'énergie et les télécommunications;
- c) contribuer à l'amélioration de la qualité des services sociaux dans des domaines tels que l'éducation et la santé;
- d) être formulés et mis en œuvre dans le cadre des plans de développement, s'il en existe, et en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées;
- e) identifier les bénéficiaires ainsi que la main-d'œuvre disponible et définir des critères pour la sélection des projets;
- f) veiller à ce que les travailleurs soient recrutés sur une base volontaire;
- g) ne pas détourner la main-d'œuvre d'autres activités productives;
- h) offrir des conditions d'emploi compatibles avec la législation et la pratique nationales et notamment avec les dispositions légales en matière d'accès à l'emploi, de durée du travail,

de rémunération, de congés payés, de sécurité et d'hygiène du travail et de réparation en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle;

- i) faciliter la formation professionnelle des travailleurs engagés dans ces programmes, comme la reconversion professionnelle de ceux qui, en raison de changements structurels dans la production et l'emploi, doivent changer de travail.

IX. COOPÉRATION ECONOMIQUE INTERNATIONALE ET EMPLOI

36. Les Membres devraient promouvoir l'expansion du commerce international en vue de s'aider mutuellement à accroître l'emploi. A cette fin, ils devraient coopérer au sein des organismes internationaux qui ont pour mission de faciliter le développement soutenu et mutuellement profitable du commerce international, de l'assistance technique et des investissements.

37. Compte tenu de leurs responsabilités dans le cadre d'autres organismes internationaux compétents, les Membres devraient, dans le but d'assurer l'efficacité des politiques de l'emploi, se fixer comme objectifs:

- a) de promouvoir, dans le contexte de la coopération internationale pour le développement et sur la base de l'égalité des droits et d'avantages mutuels, la croissance de la production et des échanges mondiaux dans des conditions de stabilité économique et de croissance de l'emploi;
- b) de reconnaître que l'interdépendance des Etats, qui résulte de l'intégration croissante de l'économie mondiale, devrait aider à créer un climat dans lequel les Etats puissent, le cas échéant, définir des politiques conjointes visant à promouvoir une répartition équitable des coûts et avantages sociaux de l'ajustement structurel, ainsi qu'une plus juste répartition internationale du revenu et de la richesse, de façon à permettre aux pays en développement d'absorber la croissance de leur population active et aux pays développés d'élever leurs niveaux d'emploi et de réduire les coûts de l'ajustement pour les travailleurs concernés;
- c) de coordonner les politiques nationales concernant le commerce et les changements et ajustements structurels, afin de permettre une plus grande participation des pays en développement à la production industrielle mondiale dans un système mondial d'échanges ouvert et juste, de stabiliser les prix des produits de base à des niveaux rémunérateurs qui soient acceptables pour les producteurs comme pour les consommateurs, et d'encourager l'investissement dans la production et la transformation des produits de base dans les pays en développement;
- d) de favoriser la solution pacifique des conflits entre nations et la négociation d'accords sur la réduction des armements en vue de garantir la sécurité pour toutes les nations ainsi que le transfert progressif des dépenses d'armement et la reconversion de l'industrie d'armement vers la production de biens et services nécessaires, particulièrement ceux destinés à la satisfaction des besoins essentiels de la population et des besoins des pays en développement;
- e) de rechercher un accord sur une action concertée au niveau international pour améliorer le système économique international, en particulier dans le domaine financier, afin de promouvoir l'emploi dans les pays développés et dans les pays en développement;
- f) d'accroître la coopération économique et technique, spécialement entre pays qui se situent à des niveaux de développement différents et qui appartiennent à des systèmes sociaux et économiques différents, par l'échange d'expériences et le développement de capacités complémentaires, en particulier dans les domaines de l'emploi et des ressources humaines, et en ce qui concerne le choix, le développement et le transfert de technologies, conformément au droit et à la pratique mutuellement acceptés concernant les droits de propriété privée;
- g) de créer les conditions d'une croissance soutenue non inflationniste de l'économie mondiale et de l'établissement d'un système monétaire international amélioré qui conduise à l'instauration du nouvel ordre économique international;
- h) d'assurer une plus grande stabilité des taux de change, une réduction du fardeau de la dette des pays en développement, la fourniture à ces pays d'une assistance financière à long terme et à faible coût et l'adoption de politiques d'ajustement qui favorisent l'emploi et la satisfaction des besoins essentiels.

38. Les Membres devraient:

- a) promouvoir le transfert de technologies pour permettre aux pays en développement d'adopter, sur la base de conditions commerciales justes et raisonnables, celles qui sont les plus appropriées pour la promotion de l'emploi et la satisfaction des besoins essentiels;
- b) prendre des mesures appropriées pour créer ou maintenir l'emploi et pour fournir des moyens de formation et de reconversion professionnelles; ces mesures pourraient comprendre la création de fonds nationaux, régionaux ou internationaux de réajustement afin d'aider à redéployer positivement les industries et les travailleurs touchés par les changements intervenus dans l'économie mondiale.

X. MIGRATIONS INTERNATIONALES ET EMPLOI

39. Les Membres, tenant compte des conventions et recommandations internationales du travail sur les travailleurs migrants, devraient, là où se produisent les migrations internationales, adopter des politiques visant à:

- a) créer davantage de possibilités d'emploi et de meilleures conditions de travail dans les pays d'émigration afin de réduire le besoin d'émigrer pour trouver un emploi;
- b) faire en sorte que les migrations internationales s'effectuent dans des conditions qui visent à promouvoir le plein emploi productif et librement choisi.

40. Les Membres qui font appel, d'une façon habituelle ou répétée, à une main-d'œuvre étrangère importante devraient, lorsque cette main-d'œuvre vient de pays en développement, s'efforcer d'accroître la coopération avec ces pays pour le développement, par l'intensification des mouvements appropriés de capitaux et des échanges commerciaux, ainsi que par le transfert de connaissances techniques et l'aide à la formation professionnelle de la main-d'œuvre locale, afin de créer une solution de rechange efficace aux migrations aux fins d'emploi et en vue d'aider les pays concernés à améliorer leur situation sur le plan économique et sur celui de l'emploi.

41. Les Membres qui, d'une façon habituelle ou répétée, connaissent des départs importants de leurs ressortissants aux fins d'emploi à l'étranger devraient, sous réserve que de telles mesures ne portent pas atteinte au droit de toute personne de quitter tout pays y compris le sien, prendre des mesures par voie de législation ou d'accords avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, ou par toute autre voie conforme aux conditions et aux pratiques nationales, afin d'empêcher tout abus au moment du recrutement ou du départ susceptible de rendre illégaux l'entrée, le séjour ou l'emploi de leurs ressortissants dans un autre pays.

42. Les pays en développement qui sont des pays d'émigration devraient, afin de faciliter le retour volontaire de leurs ressortissants possédant des qualifications difficiles à trouver sur le marché national:

- a) leur fournir les incitations nécessaires;
- b) rechercher la coopération des pays qui emploient leurs ressortissants, ainsi que celle du Bureau international du Travail et des organismes internationaux et régionaux s'occupant de cette question.

43. Les Membres, qu'ils soient pays d'accueil ou pays d'origine, devraient prendre les mesures appropriées pour:

- a) empêcher les abus dans le recrutement de main-d'œuvre pour l'étranger;
- b) empêcher l'exploitation des travailleurs migrants;
- c) assurer le plein exercice de la liberté syndicale et du droit d'organisation et de négociation collective.

44. Les Membres, qu'ils soient pays d'accueil ou pays d'origine, devraient, lorsque cela est nécessaire, en tenant pleinement compte des conventions et recommandations internationales du travail sur les travailleurs migrants, conclure des accords bilatéraux et multilatéraux portant sur des questions telles que le droit d'entrée et de séjour, la protection des droits liés à l'emploi, la

promotion des possibilités d'éducation et de formation pour les travailleurs migrants, la sécurité sociale et l'assistance aux travailleurs et aux membres de leur famille qui souhaitent rentrer dans leur pays d'origine.

Convention n° 142

Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975

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.

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.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 195

Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004

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 1er juin 2004, en sa quatre-vingt-douzième session;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie contribuent de manière significative à promouvoir les intérêts des individus, des entreprises, de l'économie et de la société dans son ensemble, particulièrement au vu du défi essentiel consistant à parvenir au plein emploi, à l'élimination de la pauvreté, à l'insertion sociale et à une croissance économique durable dans l'économie mondialisée;

Appelant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à renouveler leur engagement en faveur de l'éducation et de la formation tout au long de la vie: les gouvernements investissant et créant les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, les entreprises assurant la formation de leurs salariés, et les individus utilisant les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont fondamentales et devraient faire partie intégrante et être en harmonie avec des politiques et programmes d'ensemble économiques, fiscaux, sociaux et du marché du travail qui sont importants pour une croissance économique durable, la création d'emplois et le développement social;

Reconnaissant que de nombreux pays en développement ont besoin d'être soutenus dans la conception, le financement et la mise en œuvre de politiques appropriées d'éducation et de formation afin de parvenir au développement humain, à une croissance économique créatrice d'emplois et à l'élimination de la pauvreté;

Reconnaissant que l'éducation et la formation tout au long de la vie sont des facteurs qui contribuent à l'épanouissement personnel et qui facilitent l'accès à la culture et à une citoyenneté active;

Rappelant qu'un travail décent pour tous les travailleurs dans le monde est un objectif premier de l'Organisation internationale du Travail; Notant les droits et principes énoncés dans les instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, en particulier:

- a) la convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975; la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984; la convention et la recommandation sur le congé-éducation payé, 1974;
- b) la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail;
- c) la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale;
- d) les conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, adoptées à la 88^e session (2000) de la Conférence internationale du Travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la mise en valeur des ressources humaines et à la formation, 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 deux mille quatre la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004.

I. OBJECTIF, CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

1. Les Membres devraient, sur la base du dialogue social, élaborer, appliquer et réexaminer des politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui soient compatibles avec les politiques économiques, fiscales et sociales.

2. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression éducation et formation tout au long de la vie englobe toutes les activités d'acquisition des connaissances entreprises pendant toute la durée de l'existence en vue du développement des compétences et qualifications;
- b) le terme compétences recouvre la connaissance, les aptitudes professionnelles et le savoir-faire maîtrisé et mis en pratique dans un contexte spécifique;
- c) le terme qualifications se réfère à l'expression formelle des aptitudes professionnelles d'un travailleur reconnue aux niveaux international, national ou sectoriel;
- d) le terme employabilité se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail.

3. Les Membres devraient définir des politiques de mise en valeur des ressources humaines, d'éducation et de formation tout au long de la vie qui:

- a) facilitent l'éducation et la formation tout au long de la vie et l'employabilité, et s'inscrivent dans un éventail de mesures politiques conçues pour créer des emplois décents et pour atteindre un développement économique et social durable;
- b) accordent une égale importance aux objectifs économiques et sociaux et mettent l'accent sur le développement économique durable dans le contexte de la mondialisation de l'économie et d'une société fondée sur le savoir et l'acquisition des connaissances, ainsi que sur l'accroissement des compétences et la promotion du travail décent, du maintien dans l'emploi, du développement social, de l'insertion sociale et de la réduction de la pauvreté;
- c) accordent une grande importance à l'innovation, à la compétitivité, à la productivité, à la croissance économique, à la création d'emplois décents et à l'employabilité des personnes, considérant que l'innovation est créatrice de nouvelles possibilités d'emploi et requiert aussi de nouvelles approches de l'éducation et de la formation afin de répondre à la demande de nouvelles compétences;
- d) répondent au défi de la transformation des activités de l'économie informelle en un travail décent pleinement intégré à la vie économique; les politiques et les programmes devraient être développés dans le but de créer des emplois décents et d'offrir des possibilités d'éducation et de formation ainsi que de valider des connaissances et des compétences déjà acquises afin d'aider les travailleurs et les employeurs à s'intégrer dans l'économie formelle;
- e) promeuvent et maintiennent l'investissement public et privé dans les infrastructures nécessaires à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans l'éducation et la formation, ainsi que dans la formation des enseignants et des formateurs, en utilisant des réseaux locaux, nationaux et internationaux de collaboration;
- f) réduisent les inégalités dans la participation à l'éducation et à la formation.

4. Les Membres devraient:

- a) reconnaître que l'éducation et la formation sont un droit pour tous et, en coopération avec les partenaires sociaux, s'efforcer d'assurer l'accès de tous à l'éducation et à la formation tout au long de la vie;

- b) reconnaître que l'éducation et la formation tout au long de la vie devraient être fondées sur l'engagement explicite des gouvernements d'investir et de créer les conditions nécessaires pour renforcer l'éducation et la formation à tous les niveaux, des entreprises de former leurs salariés, et des individus de développer leurs compétences et d'organiser au mieux leur parcours professionnel.

II. ELABORATION ET MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES D'EDUCATION ET DE FORMATION

5. Les Membres devraient:

- a) définir, avec la participation des partenaires sociaux, une stratégie nationale de l'éducation et de la formation, ainsi qu'établir un cadre de référence pour les politiques de formation aux niveaux national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise;
- b) établir des politiques sociales et autres politiques de soutien, créer un environnement économique et mettre en place des mesures incitant les entreprises à investir dans l'éducation et la formation, les individus à développer leurs compétences et à évoluer dans leur parcours professionnel, en donnant à tous la possibilité et la motivation de participer à des programmes d'éducation et de formation;
- c) faciliter le développement d'un système de prestations d'éducation et de formation compatible avec les conditions et les pratiques nationales;
- d) assumer la responsabilité principale de l'investissement dans une éducation et une formation préalable à l'emploi de qualité, reconnaissant que des enseignants et formateurs qualifiés, travaillant dans des conditions décentes, sont d'une importance fondamentale;
- e) développer un cadre national de qualifications qui facilite l'éducation et la formation tout au long de la vie, aide les entreprises et les services de l'emploi à rapprocher demande et offre de compétences, guide les individus dans leur choix d'une formation et d'un parcours professionnel et facilite la reconnaissance des connaissances, des compétences et des expériences préalablement acquises; ce cadre devrait être ouvert aux évolutions des technologies et des tendances du marché du travail et tenir compte des différences régionales et locales, sans pour autant perdre en transparence à l'échelon national;
- f) renforcer le dialogue social et la négociation collective sur la formation aux niveaux international, national, régional, local et aux niveaux sectoriel et de l'entreprise, à titre de principe de base du développement des systèmes, de la pertinence, de la qualité et du rapport coût-efficacité des programmes;
- g) promouvoir l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'éducation et la formation tout au long de la vie;
- h) promouvoir l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie des personnes ayant des besoins spécifiques identifiés dans chaque pays, telles que les jeunes, les personnes peu qualifiées, les personnes handicapées, les migrants, les travailleurs âgés, les populations autochtones, les minorités ethniques, les personnes en situation d'exclusion sociale, ainsi que des travailleurs des petites et moyennes entreprises, de l'économie informelle, du secteur rural et des travailleurs indépendants;
- i) fournir un appui aux partenaires sociaux pour leur permettre de participer au dialogue social relatif à la formation;
- j) soutenir et aider les individus, par le biais de politiques et de programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie et autres politiques et programmes, à perfectionner et mettre en pratique les compétences entrepreneuriales permettant de créer des emplois décents pour eux-mêmes et pour d'autres.

6.

(1) Les Membres devraient établir, maintenir et améliorer un système coordonné d'éducation et de formation tout au long de la vie en prenant en considération la responsabilité première

du gouvernement en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et en matière de formation des personnes sans emploi, ainsi qu'en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans la formation ultérieure, en particulier le rôle essentiel des employeurs à travers l'offre de possibilités d'initiation à la vie professionnelle.

(2) L'éducation et la formation préalable à l'emploi incluent l'éducation de base obligatoire comprenant la maîtrise des savoirs fondamentaux et des mécanismes de la lecture, de l'écriture et du calcul et l'utilisation de manière adéquate des technologies de l'information et de la communication.

7. Les Membres devraient prendre en considération des référentiels pour des pays, des régions ou des secteurs comparables lorsqu'ils prennent des décisions en matière d'investissement dans l'éducation et la formation.

III. EDUCATION ET FORMATION PREALABLE A L'EMPLOI

8. Les Membres devraient:

- a) reconnaître leur responsabilité en matière d'éducation et de formation préalable à l'emploi et, en coopération avec les partenaires sociaux, améliorer l'accès de tous pour assurer l'employabilité et faciliter l'insertion sociale;
- b) mettre au point des approches non formelles d'éducation et de formation, notamment pour les adultes qui n'ont pas pu accéder à l'éducation et à la formation dans leur jeunesse;
- c) encourager, dans la mesure du possible, l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'acquisition de connaissances et la formation;
- d) assurer l'information et le conseil en matière d'orientation professionnelle, d'emploi et de marché du travail, en y ajoutant une information sur les droits et obligations de toutes les parties concernées, conformément à la législation relative au travail et aux autres formes de réglementation du travail;
- e) assurer la pertinence et le maintien de la qualité constante des programmes d'éducation et de formation préalable à l'emploi;
- f) assurer que les systèmes d'enseignement et de formation professionnels sont développés et renforcés de manière à offrir des possibilités appropriées pour la mise en valeur et la validation de compétences pertinentes pour le marché du travail.

R195

IV. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

9. Les Membres devraient:

- a) promouvoir, avec la participation des partenaires sociaux, l'identification permanente des tendances se dessinant dans les compétences nécessaires aux individus, aux entreprises, à l'économie et à la société dans son ensemble;
- b) reconnaître le rôle que jouent les partenaires sociaux, les entreprises et les travailleurs dans la formation;
- c) soutenir les initiatives des partenaires sociaux dans le domaine de la formation, à travers le dialogue bipartite, y compris la négociation collective;
- d) mettre en place des mesures positives pour stimuler l'investissement dans la formation et la participation à cette dernière;
- e) reconnaître les acquis de la formation sur le lieu de travail, qu'elle soit formelle ou non formelle, et l'expérience professionnelle;
- f) promouvoir le développement de la formation et de l'acquisition de connaissances sur le lieu de travail par le biais de:
 - i) l'utilisation de méthodes de travail très performantes qui améliorent les compétences;
 - ii) l'organisation, avec des prestataires de formation publics et privés, d'une formation en cours d'emploi et hors emploi utilisant davantage les technologies de l'information et de la communication;

- iii) l'utilisation de nouvelles formes d'acquisition de connaissances, associées à des mesures et politiques sociales de nature à faciliter la participation à la formation;
- g) inciter les employeurs privés et publics à adopter des bonnes pratiques dans la mise en valeur des ressources humaines;
- h) élaborer des stratégies, des mesures et des programmes pour l'égalité des chances afin de promouvoir et d'assurer la formation des femmes ainsi que des groupes particuliers, des secteurs économiques spécifiques et des personnes ayant des besoins particuliers dans le but de réduire les inégalités;
- i) promouvoir des possibilités égales d'orientation professionnelle et de mise à niveau des aptitudes professionnelles pour tous les travailleurs et l'accès à celles-ci, ainsi que le soutien à la reconversion des salariés dont l'emploi est menacé;
- j) inviter les entreprises multinationales à dispenser, à toutes les catégories de leur personnel, dans le pays d'origine et les pays d'accueil, une formation afin de répondre aux besoins des entreprises et de contribuer au développement du pays;
- k) favoriser la mise au point de politiques et possibilités de formation équitables pour tous les employés du secteur public, en reconnaissant le rôle des partenaires sociaux dans ce secteur;
- l) promouvoir des politiques de soutien pour permettre aux individus de trouver un juste équilibre entre leur travail, leur famille et l'éducation et la formation tout au long de la vie.

V. FORMATION EN VUE D'UN TRAVAIL DECENT ET DE L'INSERTION SOCIALE

10. Les Membres devraient reconnaître:

- a) la responsabilité principale du gouvernement dans la formation des travailleurs sans emploi, de ceux cherchant à s'insérer ou à se réinsérer sur le marché du travail et des personnes ayant des besoins particuliers en vue de développer et d'améliorer leur employabilité pour qu'ils trouvent un travail décent dans le secteur public ou privé grâce, entre autres, à des mesures d'incitation et d'assistance;
- b) le rôle des partenaires sociaux dans le soutien à l'insertion professionnelle des travailleurs sans emploi et des personnes ayant des besoins particuliers grâce, entre autres mesures, à des politiques de mise en valeur des ressources humaines;
- c) le rôle des autorités et des communautés locales et des autres parties intéressées dans la mise en œuvre des programmes destinés aux personnes ayant des besoins particuliers.

VI. CADRE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA VALIDATION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES

11.

(1) Des mesures devraient être prises, en concertation avec les partenaires sociaux et en utilisant un cadre national de qualification, pour promouvoir le développement, la mise en place et le financement d'un mécanisme transparent d'évaluation, de validation et de reconnaissance des aptitudes professionnelles, y compris l'expérience et les compétences acquises antérieurement, de manière formelle ou informelle, quel que soit le pays où elles ont été acquises.

(2) Le mode d'évaluation devrait être objectif, non discriminatoire et se rapporter à des normes.

(3) Le cadre national devrait comprendre un système fiable de validation qui assure que les aptitudes professionnelles sont transférables et reconnues d'un secteur, d'une industrie, d'une entreprise et d'un établissement d'enseignement à l'autre.

12. Des dispositions particulières devraient être prévues aux fins de garantir la reconnaissance et la validation des aptitudes professionnelles et des qualifications des travailleurs migrants.

VII. PRESTATAIRES DE FORMATION

13. Les Membres devraient, en coopération avec les partenaires sociaux, promouvoir la diversité de l'offre de formation pour répondre aux différents besoins des individus et des entreprises et assurer des normes de grande qualité, une reconnaissance et des possibilités de transfert des compétences et des qualifications dans un cadre national d'assurance qualité.

14. Les Membres devraient:

- a) développer un cadre pour la validation des qualifications des prestataires de formation;
- b) préciser les rôles du gouvernement et des partenaires sociaux dans la promotion du développement et de la diversification de la formation;
- c) inclure une assurance de qualité dans le système public et promouvoir son développement au sein du marché privé de la formation et évaluer les prestations d'éducation et de formation;
- d) définir des normes de qualité pour les formateurs et créer les possibilités leur permettant de les atteindre.

VIII. ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET SERVICES D'APPUI A LA FORMATION

15. Les Membres devraient:

- a) assurer et faciliter la participation et l'accès, tout au long de la vie de l'individu, à l'information et l'orientation professionnelle, aux services de placement et aux techniques de recherche d'emploi ainsi qu'aux services d'appui à la formation;
- b) promouvoir et faciliter l'utilisation des technologies de l'information et de la communication ainsi que les bonnes pratiques traditionnelles dans les services d'information et d'orientation professionnelle et d'appui à la formation;
- c) préciser, en concertation avec les partenaires sociaux, les rôles et les responsabilités des services de l'emploi, des prestataires de formation et autres prestataires de services concernés en matière d'information et d'orientation professionnelle;
- d) fournir des services d'information et de conseil sur l'entrepreneuriat, promouvoir les compétences entrepreneuriales et sensibiliser les enseignants et les formateurs au rôle majeur que remplissent, entre autres, les entreprises dans la croissance et la création d'emplois décents.

R195

IX. RECHERCHE SUR LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES, L'EDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

16. Les Membres devraient évaluer l'impact de leurs politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie sur les progrès qu'ils enregistrent dans la réalisation des grands objectifs de développement humain, tels que la création d'emplois décents et l'élimination de la pauvreté.

17. Les Membres devraient développer leur capacité nationale d'analyse des tendances des marchés du travail, de la mise en valeur des ressources humaines et de la formation et faciliter et aider le développement de celle des partenaires sociaux.

18. Les Membres devraient:

- a) réunir des informations sur les niveaux d'instruction, les qualifications, les activités de formation, l'emploi et les revenus, ventilées par sexe, âge et en fonction d'autres critères socio-économiques, notamment lorsqu'ils organisent des enquêtes périodiques sur la popu-

lation, de façon à pouvoir dégager des tendances et procéder à des analyses comparatives destinées à orienter les politiques;

- b) établir des bases de données et des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, ventilés par sexe, âge et en fonction d'autres critères, sur le système national de formation et rassembler des données sur la formation dans le secteur privé en tenant compte de l'impact sur les entreprises de la collecte de données;
- c) recueillir, à partir de diverses sources, y compris des études longitudinales, des informations sur les compétences et les nouvelles tendances du marché du travail sans se limiter aux classifications professionnelles traditionnelles.

19. Les Membres devraient, en concertation avec les partenaires sociaux et en tenant compte de l'impact sur les entreprises de la collecte de données, appuyer et faciliter la recherche sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation, qui pourrait inclure:

- a) les méthodologies d'acquisition des connaissances et de formation, y compris l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour la formation;
- b) la reconnaissance des aptitudes professionnelles et des cadres de qualifications;
- c) les politiques, stratégies et cadres de mise en valeur des ressources humaines et de formation;
- d) l'investissement dans la formation, ainsi que l'efficacité et l'impact de la formation;
- e) l'identification, la mesure et la prévision de l'évolution de l'offre et de la demande des compétences et des qualifications sur le marché du travail;
- f) l'identification et l'élimination des obstacles à l'accès à la formation et à l'éducation;
- g) l'identification et l'élimination des préjugés sexistes dans l'évaluation des compétences;
- h) la préparation, la publication et la diffusion de rapports et de documents sur les politiques, les enquêtes et les données disponibles.

20. Les Membres devraient utiliser les informations issues de la recherche à des fins d'orientation de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes.

X. COOPERATION INTERNATIONALE ET TECHNIQUE

21. La coopération internationale et technique dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, de l'éducation et de la formation tout au long de la vie devrait:

- a) élaborer des mécanismes qui atténuent l'incidence négative pour les pays en développement de la perte de personnes qualifiées par le biais de la migration, y compris des stratégies destinées à renforcer les systèmes de mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine, sachant que le fait de créer des conditions propices à la croissance économique, à l'investissement, à la création d'emplois décents et au développement humain aura un effet positif en évitant le départ d'une main-d'œuvre qualifiée;
- b) accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un travail décent;
- c) promouvoir les capacités nationales de réforme et de développement des politiques et programmes de formation, y compris le développement de la capacité de dialogue social et la mise en place de partenariats dans le domaine de la formation;
- d) encourager le développement de l'entrepreneuriat et de l'emploi décent et mettre en commun des expériences sur les bonnes pratiques dans le monde;
- e) renforcer la capacité des partenaires sociaux en vue de leur contribution à des politiques dynamiques d'éducation et de formation tout au long de la vie, notamment par rapport aux nouvelles dimensions des processus d'intégration économique régionale, de migration et de l'émergence d'une société multiculturelle;
- f) promouvoir la reconnaissance et les possibilités de transfert des aptitudes professionnelles, des compétences et des qualifications aux niveaux national et international;

- g) augmenter l'assistance technique et financière aux pays en développement et promouvoir, auprès des institutions financières internationales et des organismes de financement, des politiques et programmes cohérents qui placent l'éducation et la formation tout au long de la vie au centre des politiques de développement;
- h) en tenant compte des problèmes spécifiques des pays en développement endettés, explorer et mettre en œuvre des approches innovatrices visant à dégager des ressources supplémentaires pour la mise en valeur des ressources humaines;
- i) promouvoir la coopération entre et parmi les gouvernements, les partenaires sociaux, le secteur privé et les organisations internationales sur toutes autres questions et stratégies qu'englobe cet instrument.

Convention n° 158**Convention sur le licenciement, 1982**

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 1982, en sa soixante-huitième session;
Notant les normes internationales existantes contenues dans la recommandation sur la cessation
de la relation de travail, 1963;
Notant que, depuis l'adoption de la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963,
d'importants développements se sont produits dans la législation et la pratique de nombreux
Etats Membres relatives aux questions visées par ladite recommandation;
Considérant que ces développements rendent opportune l'adoption de nouvelles normes interna-
tionales sur ce sujet, eu égard en particulier aux graves problèmes rencontrés dans ce domaine
à la suite des difficultés économiques et des changements technologiques survenus ces
dernières années dans de nombreux pays;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail
à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la
session;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale,
adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la convention ci-après,
qui sera dénommée Convention sur le licenciement, 1982:

**PARTIE I. METHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION
ET DEFINITION***Article 1*

Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conven-
tions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière
conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale.

Article 2

1. La présente convention s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous
les travailleurs salariés.
2. Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des
dispositions de la présente convention les catégories suivantes de travailleurs salariés:
 - a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée
ou une tâche déterminée;
 - b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise,
à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;

c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention.

4. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la convention.

5. Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourront être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente convention ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

6. Tout Membre qui ratifie la présente convention devra, dans le premier rapport sur l'application de la convention qu'il sera tenu de présenter en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer, avec motifs à l'appui, les catégories qui pourront avoir été l'objet d'une exclusion en application des paragraphes 4 et 5 du présent article, et il devra exposer dans des rapports ultérieurs l'état de sa législation et de sa pratique à leur égard en précisant dans quelle mesure il a été donné effet ou il est proposé de donner effet à la convention en ce qui les concerne.

Article 3

Aux fins de la présente convention, le terme *licenciement* signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

C158

PARTIE II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

SECTION A. JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Article 5

Ne constituent pas des motifs valables de licenciement, notamment:

- a) l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail;
- b) le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir exercé un mandat de représentation des travailleurs;
- c) le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes;
- d) la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale;
- e) l'absence du travail pendant le congé de maternité.

Article 6

1. L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement.

2. La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles dans l'application du paragraphe 1 du présent article seront déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

**SECTION B. PROCÉDURE À SUIVRE AVANT LE LICENCIEMENT
OU AU MOMENT DE CELUI-CI**

Article 7

Un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées, à moins que l'on ne puisse pas raisonnablement attendre de l'employeur qu'il lui offre cette possibilité.

SECTION C. PROCÉDURE DE RECOURS CONTRE LE LICENCIEMENT

Article 8

1. Un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement injustifiée aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal, un tribunal du travail, une commission d'arbitrage ou un arbitre.

2. Dans les cas où le licenciement aura été autorisé par une autorité compétente, l'application du paragraphe 1 du présent article pourra être adaptée en conséquence conformément à la législation et à la pratique nationales.

3. Un travailleur pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable.

Article 9

1. Les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à examiner les motifs invoqués pour justifier le licenciement ainsi que les autres circonstances du cas et à décider si le licenciement était justifié.

2. Afin que le salarié n'ait pas à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié, les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention devront prévoir l'une ou l'autre ou les deux possibilités suivantes:

- a) la charge de prouver l'existence d'un motif valable de licenciement tel que défini à l'article 4 de la présente convention devra incomber à l'employeur;
- b) les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à former leur conviction quant aux motifs du licenciement au vu des éléments de preuve fournis par les parties et selon des procédures conformes à la législation et à la pratique nationales.

3. En cas de licenciement motivé par les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention devront être habilités à déterminer si le licenciement est intervenu véritablement pour ces motifs, étant entendu que l'étendue de leurs pouvoirs éventuels pour décider si ces motifs sont suffisants pour justifier ce licenciement sera définie par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

Article 10

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont

pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

SECTION D. PRÉAVIS

Article 11

Un travailleur qui va faire l'objet d'une mesure de licenciement aura droit à un préavis d'une durée raisonnable ou à une indemnité en tenant lieu, à moins qu'il ne se soit rendu coupable d'une faute grave, c'est-à-dire une faute de nature telle que l'on ne peut raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à occuper ce travailleur pendant la période du préavis.

SECTION E. INDEMNITÉ DE DÉPART ET AUTRES FORMES DE PROTECTION DU REVENU

Article 12

1. Un travailleur licencié aura droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:
 - a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant sera fonction, entre autres éléments, de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seront versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
 - b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
 - c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.
2. Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale, il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit paragraphe.
3. En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du paragraphe 1 du présent article pourra être prévue par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention.

C158

PARTIE III. DISPOSITIONS COMPLÉMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ÉCONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

SECTION A. CONSULTATION DES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS

Article 13

1. L'employeur qui envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devra:
 - a) fournir en temps utile aux représentants des travailleurs intéressés les informations pertinentes, y compris les motifs des licenciements envisagés, le nombre et les catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder;
 - b) donner, conformément à la législation et à la pratique nationales, aussi longtemps à l'avance possible, l'occasion aux représentants des travailleurs intéressés d'être consultés sur les mesures à prendre pour prévenir ou limiter les licenciements et les mesures visant à atténuer les effets défavorables de tout licenciement pour les travailleurs intéressés, notamment les possibilités de reclassement dans un autre emploi.

2. L'application du paragraphe 1 du présent article pourra être limitée, par les méthodes d'application mentionnées à l'article 1 de la présente convention, aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. Aux fins du présent article, l'expression représentants des travailleurs intéressés signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales, conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

SECTION B. NOTIFICATION À L'AUTORITÉ COMPÉTENTE

Article 14

1. Lorsque l'employeur envisage des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, il devra, conformément à la législation et à la pratique nationales, les notifier à l'autorité compétente aussi longtemps à l'avance que possible, en lui donnant les informations pertinentes, y compris un exposé écrit des motifs de ces licenciements, du nombre et des catégories de travailleurs qu'ils sont susceptibles d'affecter et de la période au cours de laquelle il est prévu d'y procéder.

2. La législation nationale pourra limiter l'application du paragraphe 1 du présent article aux cas où le nombre des travailleurs dont le licenciement est envisagé atteint au moins un nombre déterminé ou un pourcentage déterminé du personnel.

3. L'employeur devra informer l'autorité compétente des licenciements mentionnés au paragraphe 1 du présent article dans un délai minimum, à déterminer par la législation nationale, avant de procéder à ces licenciements.

(Dispositions finales)

Recommandation n°166

Recommandation sur le licenciement, 1982

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 1982, en sa soixante-huitième session;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la cessation de la relation de travail
 à l'initiative de l'employeur, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la
 session;
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant
 la convention sur le licenciement, 1982,
 adopte, ce vingt-deuxième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-deux, la recommandation
 ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le licenciement, 1982.

I. METHODES D'APPLICATION, CHAMP D'APPLICATION ET DEFINITIONS

1. L'application des dispositions de la présente recommandation peut être assurée par voie de législation nationale, de conventions collectives, de règlements d'entreprise, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale et tenant compte des conditions propres à chaque pays.

2.

(1) La présente recommandation s'applique à toutes les branches d'activité économique et à tous les travailleurs salariés.

(2) Un Membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de la présente recommandation les catégories suivantes de travailleurs salariés:

- a) les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée;
- b) les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celles-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable;
- c) les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

(3) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recommandation ou de certaines de ses dispositions certaines catégories de travailleurs salariés dont les conditions d'emploi sont soumises à un régime spécial qui, dans son ensemble, leur assure une protection au moins équivalente à celle offerte par la recommandation.

(4) Pour autant qu'il soit nécessaire, des mesures pourraient être prises par l'autorité compétente ou par l'organisme approprié dans un pays, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, là où il en existe, afin d'exclure de l'application de la présente recom-

R166

mandation ou de certaines de ses dispositions d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature.

3.

(1) Des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la convention sur le licenciement, 1982, et de la présente recommandation devraient être prévues.

(2) A cette fin, l'une ou plusieurs des mesures suivantes pourraient, par exemple, être prévues:

- a) restreindre l'utilisation de contrats de durée déterminée aux cas où, en raison soit de la nature du travail à effectuer, soit des conditions dans lesquelles ce travail doit être accompli, soit des intérêts du travailleur, la relation de travail ne pourrait avoir une durée indéterminée;
- b) assimiler les contrats de durée déterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe, à des contrats de travail de durée indéterminée;
- c) assimiler les contrats de durée déterminée, lorsqu'ils ont fait l'objet d'un ou de plusieurs renouvellements, à des contrats de travail de durée indéterminée, sauf dans les cas mentionnés à l'alinéa a) du présent sous-paragraphe.

4. Aux fins de la présente recommandation, le terme *licenciement* signifie la cessation de la relation à l'initiative de l'employeur.

II. NORMES D'APPLICATION GENERALE

Justification du licenciement

5. Outre les cas prévus à l'article 5 de la convention sur le licenciement, 1982, ne devraient pas constituer des motifs valables de licenciement:

- a) l'âge, sous réserve de la législation et de la pratique nationales en ce qui concerne la retraite;
- b) l'absence du travail due au service militaire obligatoire ou à d'autres obligations civiques, conformément à la législation et à la pratique nationales.

6.

(1) L'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devrait pas constituer une raison valable de licenciement.

(2) La définition de ce qui constitue l'absence temporaire du travail, la mesure dans laquelle un certificat médical serait requis et les limitations possibles dans l'application des dispositions du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe devraient être déterminées conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Procédure à suivre avant le licenciement ou au moment de celui-ci

7. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour une faute qui, aux termes de la législation ou de la pratique nationales, ne justifierait le licenciement que si elle était répétée à une ou à plusieurs reprises, à moins que l'employeur ne lui ait donné, par écrit, un avertissement approprié.

8. Un travailleur ne devrait pas être licencié pour insuffisance professionnelle, à moins que l'employeur ne lui ait donné les instructions appropriées et ne l'ait dûment averti par écrit et que le travailleur continue à ne pas s'acquitter de son travail de manière satisfaisante après l'expiration d'un délai raisonnable qui devrait lui permettre d'y parvenir.

9. Un travailleur devrait avoir le droit d'être assisté par une autre personne lorsqu'il se défend, comme le prévoit l'article 7 de la convention sur le licenciement, 1982, contre des allégations relatives à sa conduite ou à son travail qui sont susceptibles d'entraîner son licenciement; ce

droit pourrait être précisé par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

10. L'employeur devrait être censé avoir renoncé à son droit de licencier un travailleur pour faute s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable après avoir eu connaissance de la faute en question.

11. L'employeur pourrait consulter les représentants des travailleurs avant de prendre une décision définitive sur les cas individuels de licenciement.

12. L'employeur devrait notifier par écrit au travailleur sa décision de le licencier.

13.

(1) Un travailleur auquel son licenciement a été notifié ou qui a été licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement.

(2) La disposition du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait ne pas être appliquée en cas de licenciements collectifs pour les motifs mentionnés aux articles 13 et 14 de la convention sur le licenciement, 1982, si les procédures prévues dans ces articles sont suivies.

Procédures de recours contre le licenciement

14. Le recours à une procédure de conciliation avant ou pendant une procédure de recours contre un licenciement pourrait être prévu.

15. Des efforts devraient être entrepris par les pouvoirs publics, par les représentants des travailleurs et par les organisations de travailleurs pour faire en sorte que les travailleurs soient pleinement informés des possibilités de recours dont ils disposent.

Période de temps libre pendant le préavis

16. Pendant le préavis mentionné à l'article 11 de la convention sur le licenciement, 1982, le travailleur devrait avoir droit à des périodes de temps libre d'une durée raisonnable sans perte de salaire, prises à des moments convenant aux deux parties, afin qu'il puisse chercher un autre emploi.

R166

Certificat de travail

17. Un travailleur licencié devrait avoir le droit de se faire délivrer, à sa demande, par l'employeur, un certificat indiquant seulement les dates de son entrée en service et de son départ ainsi que la nature du travail ou des travaux dont il était chargé; néanmoins, et à la demande du travailleur, une évaluation de sa conduite et de son travail pourrait être donnée dans ce même certificat ou dans un certificat distinct.

Indemnité de départ et autres formes de protection du revenu

18.

(1) Un travailleur licencié devrait avoir droit, conformément à la législation et à la pratique nationales:

- a) soit à une indemnité de départ ou à d'autres prestations similaires dont le montant serait fonction entre autres éléments de l'ancienneté et du niveau de salaire et qui seraient versées directement par l'employeur ou par un fonds constitué par des cotisations des employeurs;
- b) soit à des prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs ou à d'autres prestations de sécurité sociale, telles que les prestations de vieillesse ou d'invalidité, aux conditions normales ouvrant droit à de telles prestations;
- c) soit à une combinaison de ces indemnités et prestations.

(2) Lorsqu'un travailleur ne remplit pas les conditions requises pour bénéficier de prestations d'assurance-chômage ou d'assistance aux chômeurs, au titre d'un régime de portée générale,

il ne pourra prétendre aux indemnités ou prestations visées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe du seul fait qu'il ne reçoit pas de prestations de chômage au titre de l'alinéa b) dudit sous-paragraphe.

(3) En cas de licenciement pour faute grave, la perte du droit aux indemnités ou prestations mentionnées à l'alinéa a) du sous-paragraphe (1) du présent paragraphe pourrait être prévue par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

III. DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES CONCERNANT LES LICENCIEMENTS POUR DES MOTIFS ECONOMIQUES, TECHNOLOGIQUES, STRUCTURELS OU SIMILAIRES

19.

(1) Toutes les parties intéressées devraient chercher à prévenir ou à limiter, dans toute la mesure possible, les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, sans porter préjudice au fonctionnement efficace de l'entreprise, de l'établissement ou du service, et à atténuer les effets défavorables de tout licenciement ainsi motivé pour le travailleur ou les travailleurs intéressés.

(2) Lorsqu'il y a lieu, l'autorité compétente devrait aider les parties à chercher des solutions aux problèmes que posent les licenciements envisagés.

Consultations sur les changements importants affectant l'entreprise

20.

(1) L'employeur qui envisage d'introduire, dans la production, le programme, l'organisation, la structure ou les techniques, des changements importants de nature à entraîner des licenciements devrait consulter les représentants des travailleurs intéressés aussi longtemps à l'avance que possible, notamment sur l'introduction de ces changements, les effets qu'ils sont susceptibles d'avoir et les mesures permettant de prévenir ou de limiter les effets défavorables de ces changements.

(2) Afin de permettre aux représentants des travailleurs intéressés de participer efficacement aux consultations mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, l'employeur devrait leur fournir en temps utile toutes les informations pertinentes sur les changements importants envisagés et sur les effets que ces changements sont susceptibles d'avoir.

(3) Aux fins du présent paragraphe, l'expression *représentants des travailleurs intéressés* signifie les représentants des travailleurs reconnus comme tels par la législation ou la pratique nationales conformément à la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Mesures permettant de prévenir ou de limiter les licenciements

21. Les mesures qui devraient être prises en considération afin de prévenir ou de limiter les licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire pourraient comprendre notamment les restrictions de l'embauche, l'échelonnement de la réduction du personnel sur une certaine période afin de faire jouer la diminution naturelle des effectifs, les mutations internes, la formation et le recyclage, la retraite anticipée facultative avec une protection appropriée du revenu, la diminution des heures supplémentaires et la réduction de la durée normale du travail.

22. Lorsqu'il apparaît qu'une réduction temporaire de la durée normale du travail serait susceptible de prévenir ou de limiter les licenciements dus à des difficultés économiques temporaires, il conviendrait d'examiner la possibilité d'accorder, pour les heures normales non effectuées, une compensation partielle des pertes de salaire, financée selon des méthodes appropriées à la législation et à la pratique nationales.

Critères de désignation pour les licenciements

23.

(1) La désignation par l'employeur des travailleurs qui doivent être licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devrait s'opérer selon des critères établis autant que possible d'avance, qui tiendraient dûment compte aussi bien des intérêts de l'entreprise, de l'établissement ou du service que de ceux des travailleurs.

(2) Ces critères, leur ordre de priorité et leur importance relative devraient être déterminés par les méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Priorité de réembauchage

24.

(1) Les travailleurs qui ont été licenciés pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire devraient bénéficier d'une certaine priorité de réembauchage si l'employeur embauche de nouveau des travailleurs ayant des qualifications comparables, à condition qu'ils en aient manifesté le désir dans un certain délai à compter de leur départ.

(2) Cette priorité de réembauchage pourrait être limitée à une période déterminée.

(3) Les critères de priorité du réembauchage, la question du maintien des droits, notamment d'ancienneté, en cas de réembauchage ainsi que les dispositions relatives au salaire des travailleurs réembauchés devraient être déterminés conformément aux méthodes d'application mentionnées au paragraphe 1 de la présente recommandation.

Atténuation des effets des licenciements

25.

(1) En cas de licenciement pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, le placement des travailleurs touchés dans d'autres emplois convenables dès que possible et, s'il y a lieu, après une période de formation ou de recyclage devrait être encouragé par des mesures appropriées aux conditions nationales, qui seraient prises par l'autorité compétente avec la collaboration de l'employeur et des représentants des travailleurs intéressés lorsque cela est possible.

(2) Dans la mesure du possible, l'employeur devrait aider les travailleurs touchés par ces licenciements dans la recherche d'un autre emploi convenable, par exemple grâce à des contacts directs avec d'autres employeurs.

(3) En décidant de l'aide à fournir aux travailleurs touchés afin qu'ils obtiennent un autre emploi convenable ou bénéficient d'une formation ou d'un cours de recyclage, on pourrait tenir compte de la convention et de la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

26.

(1) Afin d'atténuer les effets défavorables des licenciements pour des motifs de nature économique, technologique, structurelle ou similaire, on devrait examiner la possibilité de fournir une protection du revenu pendant toute période de formation ou de recyclage et un remboursement partiel ou total des dépenses exposées pour la formation ou le recyclage et pour la recherche et la prise d'un emploi exigeant un changement de résidence.

(2) L'autorité compétente devrait prendre en considération la possibilité d'assurer des ressources financières permettant de supporter entièrement ou en partie les mesures mentionnées au sous-paragraphe (1) du présent paragraphe, conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. EFFET SUR LA RECOMMANDATION ANTERIEURE

27. La présente recommandation et la convention sur le licenciement, 1982, remplacent la recommandation sur la cessation de la relation de travail, 1963.

Recommandation n° 189

Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998

- 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 dévelop-
 pement 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 crois-
 sance 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 conven-
 tion 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 conven-
 tion concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, favorisera la création d'em-
 plois 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 déve-
 loppement), 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. DEFINITION, 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. DEVELOPPEMENT 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) 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. COOPERATION 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 n° 198

Recommandation sur la relation de travail, 2006

- 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 31 mai 2006, en sa quatre-vingt-quinzième session;
- Considérant que la législation nationale et les conventions collectives offrent une protection qui
est liée à l'existence d'une relation de travail entre un employeur et un salarié;
- Considérant que la législation et son interprétation devraient être compatibles avec les objectifs
du travail décent;
- Considérant que le droit du travail vise notamment à répondre à ce qui peut être un rapport de force
inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail;
- Considérant que la protection des travailleurs est au c ur du mandat de l'Organisation internatio-
nale du Travail, et conforme aux principes énoncés dans la Déclaration de l'OIT relative aux
principes et droits fondamentaux au travail, 1998, et à l'Agenda du travail décent;
- Considérant les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail lorsque les droits et obli-
gations des parties concernées ne sont pas clairs, lorsqu'il y a eu une tentative de déguiser la
relation de travail, ou lorsque la législation, son interprétation ou son application présentent
des insuffisances ou des limites;
- Notant qu'il existe des situations dans lesquelles des arrangements contractuels peuvent avoir pour
effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;
- Reconnaissant que les orientations internationales s'adressant aux Etats Membres ont un rôle à
jouer pour les aider à assurer cette protection par la législation et la pratique nationales, et
que ces orientations devraient rester utiles dans le temps;
- Reconnaissant en outre que cette protection devrait être accessible à tous, en particulier aux
travailleurs vulnérables, et se fonder sur une législation qui soit efficace, effective et de portée
générale, rapidement suivie d'effets, et qui encourage son respect spontané;
- Reconnaissant que la politique nationale devrait être le résultat de consultations avec les parte-
naires sociaux et devrait fournir des orientations aux parties intéressées sur le lieu de travail;
- Reconnaissant que la politique nationale devrait promouvoir la croissance économique, la création
d'emplois et le travail décent;
- Considérant que la mondialisation de l'économie a accru la mobilité des travailleurs qui ont besoin
d'une protection au moins dans les cas où la protection nationale est contournée par le choix
de la législation;
- Notant que, dans le cadre de prestations de services transnationales, il est important de déterminer
qui est considéré comme un travailleur dans une relation de travail, quels sont les droits du
travailleur et qui est l'employeur;
- Considérant que les difficultés d'établir l'existence d'une relation de travail peuvent créer de
graves problèmes aux travailleurs concernés, à leur entourage et à l'ensemble de la société;
- Considérant que l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail doit être levée pour
garantir une concurrence loyale et la protection effective des travailleurs dans une relation de
travail, de manière conforme à la législation ou à la pratique nationales;

Prenant note de toutes les normes internationales du travail pertinentes, notamment celles qui concernent la situation particulière des femmes, ainsi que celles qui traitent du champ de la relation de travail;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la relation de travail, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce quinzième jour de juin deux mille six, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la relation de travail, 2006.

I. POLITIQUE NATIONALE DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS DANS UNE RELATION DE TRAVAIL

1. Les Membres devraient formuler et appliquer une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire, à clarifier et adapter le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail.

2. La nature et la portée de la protection accordée aux travailleurs dans le cadre d'une relation de travail devraient être précisées par la législation ou la pratique nationales, ou les deux, en tenant compte des normes internationales du travail pertinentes. Cette législation ou pratique, notamment les éléments relatifs au champ d'application et à la responsabilité de leur mise en œuvre, devrait être claire et appropriée afin d'assurer une protection effective des travailleurs dans une relation de travail.

3. La politique nationale devrait être formulée et appliquée conformément à la législation et à la pratique nationales, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

4. La politique nationale devrait au moins comporter des mesures tendant à:

- a) fournir aux intéressés, en particulier aux employeurs et aux travailleurs, des orientations sur la manière de déterminer efficacement l'existence d'une relation de travail, ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants;
- b) combattre les relations de travail déguisées dans le cadre, par exemple, d'autres relations qui peuvent comprendre le recours à d'autres formes d'arrangements contractuels qui dissimulent le statut juridique réel, étant entendu qu'il y a relation de travail déguisée lorsqu'un employeur traite une personne autrement que comme un salarié d'une manière qui dissimule son statut juridique réel de salarié, et que des situations peuvent se présenter dans lesquelles des arrangements contractuels ont pour effet de priver les travailleurs de la protection à laquelle ils ont droit;
- c) assurer des normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit;
- d) assurer que les normes applicables à toutes les formes d'arrangements contractuels établissent qui est responsable de la protection qu'elles prévoient;
- e) prévoir pour les intéressés, notamment les employeurs et les travailleurs, l'accès effectif à des procédures et mécanismes appropriés, rapides, peu coûteux, équitables et efficaces de règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail;
- f) assurer le respect et l'application effective de la législation sur la relation de travail;
- g) prévoir une formation appropriée et adéquate en matière de normes internationales du travail pertinentes, de droit comparé et de jurisprudence à l'intention de la magistrature, des arbitres, des médiateurs, des inspecteurs du travail et autres personnes chargées du règlement des conflits et de l'application de la législation et des normes du travail nationales.

5. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient particulièrement veiller à assurer une protection effective aux travailleurs spécialement affectés par l'incertitude quant

à l'existence d'une relation de travail, notamment les travailleuses, ainsi que les travailleurs les plus vulnérables, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs de l'économie informelle, les travailleurs migrants et les travailleurs handicapés.

6. Les Membres devraient:

- a) veiller spécialement, dans le cadre de la politique nationale, à répondre aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes, dès lors que les femmes sont majoritaires dans des secteurs et des professions dans lesquels il existe une proportion élevée de relations de travail déguisées, ou un manque de clarté dans la relation de travail;
- b) se doter de politiques claires en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et améliorer l'application des lois et accords pertinents au niveau national, de manière à répondre effectivement aux besoins et intérêts respectifs des hommes et des femmes.

7. Dans le contexte des mouvements transnationaux de travailleurs:

- a) en élaborant une politique nationale, tout Membre devrait, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, envisager d'adopter, dans sa compétence et, s'il y a lieu, en collaboration avec d'autres Membres, des mesures visant à assurer une protection effective aux travailleurs migrants qui, sur son territoire, pourraient être affectés par l'incertitude quant à l'existence d'une relation de travail, et à prévenir les atteintes à leurs droits;
- b) lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres concernés pourraient envisager de conclure des accords bilatéraux en vue de prévenir les pratiques abusives ou frauduleuses visant à contourner les dispositifs existants de protection des travailleurs dans le cadre d'une relation de travail.

8. La politique nationale de protection des travailleurs engagés dans une relation de travail ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.

II. DETERMINATION DE L'EXISTENCE D'UNE RELATION DE TRAVAIL

9. Aux fins de la politique nationale de protection des travailleurs dans une relation de travail, la détermination de l'existence d'une telle relation devrait être guidée, en premier lieu, par les faits ayant trait à l'exécution du travail et à la rémunération du travailleur, nonobstant la manière dont la relation de travail est caractérisée dans tout arrangement contraire, contractuel ou autre, éventuellement convenu entre les parties.

10. Les Membres devraient promouvoir des méthodes claires pour orienter les travailleurs et les employeurs sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail.

11. Afin de faciliter la détermination de l'existence d'une relation de travail, les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, envisager la possibilité:

- a) d'autoriser une grande variété de moyens pour déterminer l'existence d'une relation de travail;
- b) d'établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs indices pertinents;
- c) de décider, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, que les travailleurs ayant certaines caractéristiques doivent, d'une manière générale ou dans un secteur déterminé, être réputés travailleurs salariés ou travailleurs indépendants.

12. Aux fins de la politique nationale visée dans la présente recommandation, les Membres peuvent envisager de préciser les conditions qui déterminent l'existence d'une relation de travail, par exemple la subordination ou la dépendance.

13. Les Membres devraient envisager la possibilité de définir dans leur législation, ou par d'autres moyens, des indices spécifiques de l'existence d'une relation de travail. Ces indices pourraient comprendre:

- a) le fait que le travail est exécuté selon les instructions et sous le contrôle d'une autre personne; qu'il implique l'intégration du travailleur dans l'organisation de l'entreprise; qu'il est effectué uniquement ou principalement pour le compte d'une autre personne; qu'il doit être accompli personnellement par le travailleur; qu'il est effectué selon un horaire déterminé ou sur le lieu spécifié ou accepté par la personne qui requiert le travail; qu'il a une durée donnée et présente une certaine continuité; qu'il suppose que le travailleur se tient à disposition; ou qu'il implique la fourniture d'outils, de matériaux ou de machines par la personne qui requiert le travail;
- b) le caractère périodique de la rémunération du travailleur; le fait qu'elle constitue son unique ou principale source de revenus; le paiement en nature sous forme de vivres, de logement, de transport, ou autres; la reconnaissance de droits tels que le repos hebdomadaire et les congés annuels; le financement des déplacements professionnels du travailleur par la personne qui requiert le travail; ou l'absence de risques financiers pour le travailleur.

14. Le règlement des différends concernant l'existence et les conditions d'une relation de travail devrait être de la compétence des tribunaux du travail ou d'autres tribunaux, ou d'instances d'arbitrage, auxquels les travailleurs et les employeurs ont effectivement accès, conformément à la loi et à la pratique nationales.

15. L'autorité compétente devrait adopter des mesures visant à assurer le respect et l'application de la législation relative à la relation de travail au regard des divers aspects traités dans la présente recommandation, par exemple par l'intermédiaire des services d'inspection du travail, en collaboration avec les organismes de sécurité sociale et l'administration fiscale.

16. En ce qui concerne la relation de travail, les administrations du travail nationales et leurs services associés devraient contrôler périodiquement leurs programmes et dispositifs de mise en application. Une attention particulière devrait être accordée aux professions et secteurs où la proportion de travailleuses est élevée.

17. Les Membres devraient, dans le cadre de la politique nationale visée dans la présente recommandation, élaborer des mesures efficaces tendant à supprimer toute incitation à déguiser une relation de travail.

18. Dans le cadre de la politique nationale, les Membres devraient promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national.

III. SUIVI ET MISE EN ŒUVRE

19. Les Membres devraient créer un mécanisme approprié, ou utiliser un mécanisme existant, pour suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail et pour donner des avis en vue de l'adoption et de l'application de mesures concernant la relation de travail dans le cadre de la politique nationale.

20. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail. En outre, ces organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.

21. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel, qui tiennent compte de la distribution des hommes et des femmes et d'autres aspects pertinents.

22. Les Membres devraient mettre en place des mécanismes nationaux spécifiques pour garantir que les relations de travail puissent être identifiées efficacement dans le cadre des prestations de services transnationales. Il conviendrait d'envisager d'établir un contact et un échange d'informations systématiques à ce sujet avec d'autres Etats.

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165

PROMOTION DE L'EMPLOI

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

CATEGORIES SPECIFIQUES

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182

Recommandation n° 200

Recommandation sur le VIH et le sida, 2010

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 2010, en sa quatre-vingt-dix-neuvième session;

Notant que le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises publiques et privées, et qu'ils compromettent la réalisation du travail décent et du développement durable;

Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail et la nécessité pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de son activité et de son mandat;

Rappelant l'importance qu'il y a à réduire l'économie informelle en réalisant le travail décent et le développement durable pour mieux mobiliser le monde du travail dans la lutte contre le VIH et le sida;

Notant que le niveau élevé d'inégalité sociale et économique, le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confidentialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance de celui-ci accroissent le risque de transmission du VIH, la mortalité, le nombre d'enfants ayant perdu l'un de leurs parents ou les deux et le nombre de travailleurs engagés dans le travail informel;

Considérant que la pauvreté, l'inégalité sociale et économique et le chômage accroissent le risque de manque d'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, accroissant par conséquent le risque de transmission;

Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle à ce qu'elles connaissent leur statut VIH, ce qui accroît la vulnérabilité des travailleurs au VIH et compromet leur droit aux prestations sociales; Notant que le VIH et le sida ont un impact plus important sur les groupes vulnérables et à risque;

Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et qu'elles sont affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH, cela du fait de l'inégalité entre les sexes, et que, par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse mondiale au VIH et au sida;

Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux de sécurité et de santé au travail;

Rappelant la valeur du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et la nécessité de renforcer son impact, étant donné l'existence de limites et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents par rapport au

R200

VIH et au sida et au monde du travail, y compris ceux qui reconnaissent le droit de jouir du meilleur état de santé pouvant être atteint et de conditions de vie décentes;

Rappelant le rôle particulier des organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux déployés en réponse au VIH et au sida dans le monde du travail et par son intermédiaire;

Notant le rôle important du lieu de travail en ce qui concerne l'information et l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida;

Affirmant la nécessité de poursuivre et d'intensifier la coopération internationale, en particulier dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, pour soutenir les efforts visant à donner effet à la présente recommandation;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Affirmant la nécessité d'établir une norme internationale en vue de guider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition de leurs rôles et responsabilités à tous les niveaux;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au VIH et au sida et le monde du travail,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce dix-septième jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH et le sida, 2010.

I. DEFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) *VIH* désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection;
- b) *sida* désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux;
- c) *personnes vivant avec le VIH* désignent les personnes infectées par le VIH;
- d) *stigmatisation* désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH;
- e) *discrimination* désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- f) *personnes affectées* désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;
- g) *aménagement raisonnable* signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement;
- h) *vulnérabilité* désigne les inégalités de chances, l'exclusion sociale, le chômage et l'emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu'une personne est plus susceptible d'être infectée par le VIH et de développer le sida;
- i) *lieu de travail* désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité;
- j) *travailleur* désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit.

II. CHAMP D'APPLICATION

2. La présente recommandation s'applique:
- a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris:
 - i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;
 - ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;
 - iii) les bénévoles;
 - iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;
 - v) les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue;
 - b) à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle;
 - c) aux forces armées et aux services en uniforme.

III. PRINCIPES GENERAUX

3. Les principes généraux suivants devraient s'appliquer à toutes les actions menées dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida dans le monde du travail:

- a) la réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;
- b) le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;
- c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH;
- d) la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;
- e) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci;
- f) la participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés;
- g) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose;
- h) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH;
- i) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;
- j) les mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé;
- k) la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

IV. POLITIQUES ET PROGRAMMES NATIONAUX

4. Les Membres devraient:

- a) adopter des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;
- b) intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas.

5. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et ses révisions ultérieures, les autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'autres directives internationales adoptées sur le sujet.

6. Les politiques et programmes nationaux devraient être élaborés par les autorités compétentes en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment le secteur de la santé.

7. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le rôle du lieu de travail dans la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien, notamment en encourageant le conseil et le dépistage volontaires, en collaboration avec les communautés locales.

8. Les Membres devraient saisir toutes les occasions pour diffuser des informations sur leurs politiques et leurs programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités traitant du VIH et du sida et des canaux d'information publics.

Discrimination et promotion de l'égalité de chances et de traitement

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement. L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.

12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente.

13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

14. Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue:

- a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;
- c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;
- d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;
- e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;
- f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;
- g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

Prévention

15. Les stratégies de prévention devraient être adaptées à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques.

16. Les programmes de prévention devraient garantir:

- a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;
- b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;
- c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;
- d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;
- e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;
- f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;
- g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et d'autres directives pertinentes.

R200

Traitement et prise en charge

17. Les Membres devraient garantir que leurs politiques et programmes nationaux concernant les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidés en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants en liaison avec les services publics de santé. Ils devraient offrir une gamme d'interventions appropriées et efficaces qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH et le sida et en contrôler leur impact.

18. Les Membres devraient garantir que les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes à leur charge aient pleinement accès à des soins de santé, que ce soit dans le cadre de la santé publique, de systèmes de sécurité sociale ou de régimes d'assurance privés ou autres régimes. Les Membres devraient aussi assurer l'éducation et la sensibilisation des travailleurs en vue de faciliter leur accès aux soins de santé.

19. Toutes les personnes visées par la présente recommandation, y compris les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge, devraient avoir droit à des services de santé. Ces services devraient comprendre l'accès gratuit ou abordable:

- a) aux conseils et au dépistage volontaires;
- b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;
- c) à une nutrition appropriée compatible avec le traitement;
- d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose;
- e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

20. Les travailleurs et les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

Soutien

21. Les programmes de prise en charge et de soutien devraient inclure des mesures d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH ou souffrant de maladies liées au VIH, en tenant dûment compte du contexte national. Le travail devrait être organisé de telle sorte qu'il permette de tenir compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement.

22. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Les Membres devraient envisager de fournir une assistance pendant toutes les périodes d'emploi et de chômage et, au besoin, offrir des possibilités d'activités génératrices de revenus aux personnes vivant avec le VIH ou aux personnes affectées par le VIH ou le sida.

23. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le sida et l'infection à VIH devraient être reconnus comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

24. Le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition, et les programmes de dépistage doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement.

25. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus de se soumettre à un test ou à toute autre forme de dépistage du VIH.

26. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

27. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus par les pays d'origine, de transit ou de destination de révéler des informations liées au VIH les concernant ou concernant d'autres personnes. L'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.

28. Les travailleurs migrants ou les travailleurs désirant migrer pour des raisons d'emploi ne devraient pas être empêchés de le faire par les pays d'origine, de transit ou de destination en raison de leur statut VIH, réel ou supposé.

29. Les Membres devraient se doter de procédures de règlement des différends qui soient facilement accessibles et permettent aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation de leurs droits définis ci-dessus.

Sécurité et santé au travail

30. Le milieu de travail devrait être sûr et sain, de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail, compte tenu de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment des directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS.

31. Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

32. Lorsqu'il existe au travail une possibilité d'exposition au VIH, les travailleurs devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection. Les Membres devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que la prévention, la sécurité et la santé soient assurées conformément aux normes applicables.

33. Les mesures de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

34. Les services de santé au travail et les dispositifs sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH et du sida, en tenant compte de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, des Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/ sida, 2005, et toute révision ultérieure, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents.

Enfants et jeunes

35. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail des enfants et la traite des enfants pouvant résulter du décès ou de la maladie, causés par le sida, de membres de la famille ou de personnes qui les prennent en charge pour réduire la vulnérabilité des enfants face au VIH, compte tenu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, et de la convention et de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus et l'exploitation sexuels.

36. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection à VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la réponse au VIH et au sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH et le sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

R200

V. MISE EN ŒUVRE

37. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient:

- a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et

privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants:

- i) la législation nationale;
- ii) les conventions collectives;
- iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;
- iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;
- b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;
- c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;
- d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;
- e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment;
- f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation et la négociation, au sens de la convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et autres formes de coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs publics et privés et les travailleurs ainsi que leurs représentants, en tenant compte des avis formulés par le personnel chargé de la santé au travail, les spécialistes en matière de VIH et de sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, les organisations internationales, les organisations de la société civile concernées et les instances de coordination nationale;
- g) être élaborés, mis en œuvre, régulièrement réexaminés et actualisés en tenant compte des évolutions scientifiques et sociales les plus récentes et de la nécessité d'intégrer les questions liées aux différences entre femmes et hommes et aux aspects culturels;
- h) être coordonnés avec, entre autres, les politiques et programmes de travail, de sécurité sociale et de santé;
- i) garantir que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leur contexte national ainsi que des capacités des employeurs et des travailleurs.

R200

Dialogue social

38. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH et au sida devrait se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les gouvernements, avec la participation active, sur leur lieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.

39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH et au sida, notamment la prévention et la non-discrimination, en donnant à leurs membres une formation et des informations qui tiennent compte des questions liées aux différences entre femmes et hommes ainsi que des aspects culturels.

Education, formation, information et consultation

40. Les formations, les consignes de sécurité et toutes orientations nécessaires sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à

tous les travailleurs et, en particulier, aux travailleurs migrants, aux travailleurs récemment engagés ou inexpérimentés, aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis. Les formations, consignes et orientations devraient prendre en considération les différences entre femmes et hommes et les autres aspects culturels et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

41. Des informations scientifiques et socio-économiques à jour et, s'il y a lieu, une information et une formation sur le VIH et le sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel d'encadrement et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.

42. Les travailleurs, y compris les stagiaires et les bénévoles, devraient être informés et sensibilisés sur les procédures de protection contre l'infection à VIH dans le contexte des accidents et des premiers secours sur le lieu de travail et recevoir une formation appropriée. Les travailleurs qui, de par leur profession, risquent d'être exposés à du sang, des produits sanguins ou d'autres liquides organiques humains devraient recevoir une formation complémentaire en matière de prévention de l'exposition, de procédure d'enregistrement de l'exposition et de prophylaxie postexposition.

43. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit d'être informés et consultés au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les politiques et les programmes liés au VIH et au sida applicables au lieu de travail. Les représentants des travailleurs et des employeurs devraient participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

Services publics

44. Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes en matière de travail dans la réponse au VIH et au sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.

45. Les systèmes de santé publique devraient être renforcés et suivre les Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida, 2005, et toute révision ultérieure, notamment pour assurer un accès plus large à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et pour réduire la charge additionnelle due au VIH et au sida qui pèse sur les services publics, et en particulier sur le personnel de santé.

Coopération internationale

46. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, par leur participation au système multilatéral ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.

47. Des mesures assurant l'accès des travailleurs migrants aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien devraient être prises par les pays d'origine, de transit et de destination et, s'il y a lieu, des accords devraient être conclus entre les pays concernés.

48. La coopération internationale devrait être encouragée entre les Membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.

49. Les Membres et les organismes multilatéraux devraient accorder une attention particulière à la coordination et aux ressources requises pour satisfaire aux besoins de tous les pays, en particulier les pays à forte prévalence du VIH, lors de l'élaboration de stratégies et de programmes internationaux de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien liés au VIH.

50. Les Membres et les organisations internationales devraient s'efforcer de réduire les prix des fournitures de tout type aux fins de la prévention, du traitement et de la prise en charge de l'infection à VIH, d'autres maladies opportunistes et des cancers liés au VIH.

VI. SUIVI

51. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.

52. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution de la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire, en tenant compte de l'avis des organisations de personnes vivant avec le VIH ainsi que de rapports d'experts ou d'études techniques.

53. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations détaillées et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution aux niveaux national et sectoriel concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, en tenant compte de la répartition femmes-hommes et d'autres aspects pertinents.

54. Outre la présentation de rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation pourrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

Convention n° 189

Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 1^{er} juin 2011, en sa centième session;

Consciente de l'engagement pris par l'Organisation internationale du Travail de promouvoir le travail décent pour tous par la réalisation des objectifs de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable;

Reconnaissant la contribution significative des travailleurs domestiques à l'économie mondiale, y compris par l'augmentation des possibilités d'emploi rémunéré pour les travailleuses et travailleurs ayant des responsabilités familiales, le développement des services à la personne pour les populations vieillissantes, les enfants et les personnes handicapées ainsi que les transferts de revenus substantiels au sein des pays et entre eux;

Considérant que le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains;

Considérant également que, dans les pays en développement où les opportunités d'emploi formel sont historiquement rares, les travailleurs domestiques représentent une proportion significative de la population active de ces pays et demeurent parmi les plus marginalisés;

Rappelant que, sauf disposition contraire, les conventions et recommandations internationales du travail s'appliquent à tous les travailleurs, y compris les travailleurs domestiques;

Notant que la convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, la convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975, la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, sont particulièrement pertinentes pour les travailleurs domestiques tout comme l'est le Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: Principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits (2006);

Reconnaissant que les conditions particulières dans lesquelles s'effectue le travail domestique rendent souhaitable de compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits;

Rappelant d'autres instruments internationaux pertinents tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, et notamment son Protocole additionnel visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants,

ainsi que son Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs domestiques, 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 seizième jour de juin deux mille onze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression *travail domestique* désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages;
- b) l'expression *travailleur domestique* désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail;
- c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Article 2

1. La convention s'applique à tous les travailleurs domestiques.

2. Un Membre qui ratifie cette convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives de travailleurs domestiques et de celles d'employeurs de travailleurs domestiques, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application:

- a) des catégories de travailleurs qui bénéficient à un autre titre d'une protection au moins équivalente;
- b) des catégories limitées de travailleurs au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers d'une importance significative.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans son premier rapport sur l'application de la convention en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue en précisant les raisons d'une telle exclusion et, dans ses rapports ultérieurs, spécifier toute mesure qui pourra avoir été prise en vue d'étendre l'application de la convention aux travailleurs concernés.

Article 3

1. Tout Membre doit prendre des mesures pour assurer la promotion et la protection effectives des droits humains de tous les travailleurs domestiques comme prévu dans la présente convention.

2. Tout Membre doit prendre à l'égard des travailleurs domestiques les mesures prévues par la présente convention pour respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail, à savoir:

- a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective;
- b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire;
- c) l'abolition effective du travail des enfants;
- d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

3. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques et les employeurs des travailleurs domestiques jouissent de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les Membres doivent protéger le droit des travailleurs domestiques et des employeurs des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations, fédérations et confédérations et, à la condition de se conformer aux statuts de ces dernières, de s'affilier aux organisations, fédérations et confédérations de leur choix.

Article 4

1. Tout Membre doit fixer un âge minimum pour les travailleurs domestiques qui doit être compatible avec les dispositions de la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et ne pas être inférieur à celui qui est prévu par la législation nationale applicable à l'ensemble des travailleurs.

2. Tout Membre doit prendre des mesures pour veiller à ce que le travail effectué par les travailleurs domestiques d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi ne les prive pas de la scolarité obligatoire ni ne compromette leurs chances de poursuivre leurs études ou de suivre une formation professionnelle.

Article 5

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient d'une protection effective contre toutes les formes d'abus, de harcèlement et de violence.

Article 6

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques, comme l'ensemble des travailleurs, jouissent de conditions d'emploi équitables ainsi que de conditions de travail décentes et, lorsqu'ils sont logés au sein du ménage, de conditions de vie décentes qui respectent leur vie privée.

Article 7

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques soient informés de leurs conditions d'emploi d'une manière appropriée, vérifiable et facilement compréhensible, de préférence, lorsque cela est possible, au moyen d'un contrat écrit conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, notamment en ce qui concerne:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et du travailleur;
- b) l'adresse du ou des lieux de travail habituels;
- c) la date de commencement de l'emploi et, si le contrat est d'une durée déterminée, sa durée;
- d) le type de travail à effectuer;
- e) la rémunération, son mode de calcul et la périodicité des paiements;
- f) la durée normale de travail;
- g) le congé annuel payé et les périodes de repos journalier et hebdomadaire;
- h) la fourniture de nourriture et d'un logement, le cas échéant;
- i) la période d'essai, le cas échéant;
- j) les conditions de rapatriement, le cas échéant;
- k) les conditions relatives à la cessation de la relation de travail, y compris tout préavis à respecter par l'employeur ou par le travailleur.

Article 8

1. La législation nationale doit prévoir que les travailleurs domestiques migrants qui sont recrutés dans un pays pour effectuer un travail domestique dans un autre pays doivent recevoir par

écrit une offre d'emploi ou un contrat de travail exécutoire dans le pays où le travail sera effectué, énonçant les conditions d'emploi visées à l'article 7, avant le passage des frontières nationales aux fins d'effectuer le travail domestique auquel s'applique l'offre ou le contrat.

2. Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux travailleurs qui jouissent de la liberté de circulation aux fins d'occuper un emploi en vertu d'accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux ou dans le cadre de zones d'intégration économique régionales.

3. Les Membres doivent prendre des mesures pour coopérer entre eux afin d'assurer l'application effective des dispositions de la présente convention aux travailleurs domestiques migrants.

4. Tout Membre doit, par voie de législation ou d'autres mesures, déterminer les conditions en vertu desquelles les travailleurs domestiques migrants ont droit au rapatriement après expiration ou résiliation du contrat de travail par lequel ils ont été recrutés.

Article 9

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques:

- a) soient libres de parvenir à un accord avec leur employeur ou leur employeur potentiel sur le fait de loger ou non au sein du ménage;
- b) qui sont logés au sein du ménage ne soient pas obligés de rester au sein du ménage ou avec les membres du ménage pendant les périodes de repos journalier ou hebdomadaire ou de congés annuels;
- c) aient le droit de garder en leur possession leurs documents de voyage et leurs pièces d'identité.

Article 10

1. Tout Membre doit prendre des mesures en vue d'assurer l'égalité de traitement entre les travailleurs domestiques et l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la durée normale de travail, la compensation des heures supplémentaires, les périodes de repos journalier et hebdomadaire et les congés annuels payés, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, compte tenu des caractéristiques particulières du travail domestique.

2. Le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.

3. Les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux doivent être considérées comme du temps de travail dans la mesure déterminée par la législation nationale, par les conventions collectives ou par tout autre moyen compatible avec la pratique nationale.

Article 11

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques bénéficient du régime de salaire minimum, là où un tel régime existe, et que la rémunération soit fixée sans discrimination fondée sur le sexe.

Article 12

1. Les travailleurs domestiques doivent être payés directement en espèces, à intervalles réguliers et au moins une fois par mois. A moins que le mode de paiement ne soit prévu par la législation nationale ou les conventions collectives, le paiement peut se faire par transfert bancaire, par chèque bancaire ou postal, par ordre de paiement, ou autre moyen légal de paiement monétaire, lorsque les travailleurs intéressés y consentent.

2. La législation nationale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales peuvent prévoir le paiement d'un pourcentage limité de la rémunération des travailleurs domestiques, sous la forme de paiements en nature qui ne soient pas moins favorables que ceux généralement applicables aux autres catégories de travailleurs, à condition que des mesures soient prises pour assurer

que ces paiements en nature sont acceptés par le travailleur, visent son usage et son intérêt personnels, et que la valeur monétaire qui leur est attribuée est juste et raisonnable.

Article 13

1. Tout travailleur domestique a droit à un environnement de travail sûr et salubre. Tout Membre doit prendre, conformément à la législation et à la pratique nationales, des mesures effectives en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, afin d'assurer la sécurité et la santé au travail des travailleurs domestiques.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 14

1. Tout Membre doit prendre des mesures appropriées, conformément à la législation nationale et en tenant dûment compte des caractéristiques spécifiques du travail domestique, afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent, en matière de sécurité sociale, y compris en ce qui concerne la maternité, de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles applicables à l'ensemble des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe précédent peuvent être appliquées progressivement en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 15

1. Afin d'assurer que les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, recrutés ou placés par des agences d'emploi privées sont effectivement protégés contre les pratiques abusives, tout Membre doit:

- a) déterminer les conditions d'exercice de leurs activités par les agences d'emploi privées lorsqu'elles recrutent ou placent des travailleurs domestiques, conformément à la législation et à la pratique nationales;
- b) assurer qu'il existe des mécanismes et des procédures appropriés 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 en rapport avec des travailleurs domestiques;
- c) 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 domestiques 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 qui spécifient les obligations respectives de l'agence d'emploi privée et du ménage vis-à-vis du travailleur domestique et qui prévoient des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et à des pratiques frauduleuses;
- d) envisager de conclure, lorsque des travailleurs domestiques sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi;
- e) prendre des mesures visant à assurer que les honoraires facturés par les agences d'emploi privées ne soient pas déduits de la rémunération des travailleurs domestiques.

2. Pour donner effet à chacune des dispositions du présent article, tout Membre doit consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles

existent, les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

Article 16

Tout Membre doit prendre des mesures afin d'assurer, conformément à la législation et à la pratique nationales, que tous les travailleurs domestiques, seuls ou par l'intermédiaire d'un représentant, aient un accès effectif aux tribunaux ou à d'autres mécanismes de règlement des différends, à des conditions qui ne soient pas moins favorables que celles qui sont prévues pour l'ensemble des travailleurs.

Article 17

1. Tout Membre doit mettre en place des mécanismes de plainte et des moyens effectifs et accessibles afin d'assurer le respect de la législation nationale relative à la protection des travailleurs domestiques.

2. Tout Membre doit établir et mettre en œuvre des mesures en matière d'inspection du travail, de mise en application et de sanctions, en tenant dûment compte des caractéristiques particulières du travail domestique, conformément à la législation nationale.

3. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation nationale, ces mesures doivent prévoir les conditions auxquelles l'accès au domicile du ménage peut être autorisé, en tenant dûment compte du respect de la vie privée.

Article 18

Tout Membre doit mettre en œuvre les dispositions de la présente convention, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives par voie de législation ainsi que par des conventions collectives ou des mesures supplémentaires conformes à la pratique nationale, en étendant ou en adaptant les mesures existantes aux travailleurs domestiques, ou en élaborant des mesures spécifiques à leur endroit, s'il y a lieu.

Article 19

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs domestiques en vertu d'autres conventions internationales du travail.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 201

Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011

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 1er juin 2011, en sa centième session;
 Après avoir adopté la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail décent pour les travailleurs
 domestiques, 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 complétant
 la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011,
 adopte, ce seizième jour de juin deux mille onze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée
 Recommandation sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011.

1. Les dispositions de la présente recommandation complètent celles de la convention sur
 les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 («la convention»), et devraient être considérées
 en relation avec elles.

2. Lorsqu'ils prennent des mesures afin d'assurer que les travailleurs domestiques jouissent
 de la liberté syndicale et de la reconnaissance effective du droit de négociation collective, les
 Membres devraient:

- a) recenser et éliminer toutes restrictions législatives ou administratives ou tout autre obstacle au
 droit des travailleurs domestiques de constituer leurs propres organisations ou de s'affilier aux
 organisations de travailleurs de leur choix, ainsi qu'au droit des organisations de travailleurs
 domestiques de s'affilier à des organisations, fédérations et confédérations de travailleurs;
- b) prendre ou appuyer des mesures visant à renforcer la capacité des organisations de travail-
 leurs et d'employeurs, des organisations représentant les travailleurs domestiques et des
 organisations d'employeurs de travailleurs domestiques de promouvoir efficacement les inté-
 rêts de leurs membres pour autant que l'indépendance et l'autonomie de ces organisations,
 agissant dans le respect de la loi, soient en tout temps préservées.

3. En prenant des mesures pour l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de
 profession, les Membres devraient, entre autres, en accord avec les normes internationales du
 travail:

- a) assurer que le régime des examens médicaux relatif au travail respecte le principe de la confi-
 dentialité des données personnelles et la vie privée des travailleurs domestiques et qu'il est
 conforme au Recueil de directives pratiques du BIT sur la Protection des données person-
 nelles des travailleurs, 1997, et aux autres normes internationales pertinentes sur la protection
 des données;
- b) prévenir toute discrimination liée à ces examens;
- c) assurer que les travailleurs domestiques ne soient en aucun cas tenus de se soumettre à un
 dépistage du VIH ou à un test de grossesse, ou de divulguer leur statut VIH ou leur état de
 grossesse.

R201

4. Les Membres qui prévoient des examens médicaux à l'intention des travailleurs domestiques devraient envisager:

- a) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations de santé publique sur les principaux problèmes de santé et maladies pouvant justifier, selon le contexte national, la nécessité de se soumettre à des tests médicaux;
- b) de mettre à la disposition des ménages et des travailleurs domestiques des informations sur les tests médicaux volontaires, les traitements médicaux et les bonnes pratiques en matière de santé et d'hygiène, conformément aux initiatives de santé publique destinées à la société dans son ensemble;
- c) de faire connaître les bonnes pratiques concernant les examens médicaux liés au travail en veillant à les adapter pour refléter la nature particulière du travail domestique.

5.

(1) Les Membres devraient, en tenant compte des dispositions de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, recenser les types de travail domestique qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des enfants, et devraient également interdire et éliminer ces types de travail des enfants.

(2) Lorsqu'ils réglementent les conditions de travail et de vie des travailleurs domestiques, les Membres devraient accorder une attention particulière aux besoins de ceux qui sont d'un âge inférieur à 18 ans et supérieur à l'âge minimum d'admission à l'emploi, tel que défini par la législation nationale, et prendre des mesures pour les protéger, y compris:

- a) en limitant strictement la durée de leur travail afin d'assurer qu'ils aient suffisamment de temps pour leur repos, leur éducation et leur formation, les activités de loisirs et les contacts avec la famille;
- b) en interdisant le travail de nuit;
- c) en établissant des restrictions relatives au travail qui est excessivement exigeant, physiquement ou psychologiquement;
- d) en établissant des mécanismes ou en renforçant ceux qui existent pour assurer le suivi de leurs conditions de vie et de travail.

6.

(1) Les Membres devraient fournir une aide appropriée, lorsque cela est nécessaire, afin d'assurer que les travailleurs domestiques comprennent leurs conditions d'emploi.

(2) Outre les éléments énumérés à l'article 7 de la convention, les conditions d'emploi devraient également inclure:

- a) une description des tâches;
- b) le congé de maladie et, le cas échéant, tout autre congé pour raisons personnelles;
- c) le taux de rémunération ou la compensation des heures supplémentaires et des périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention;
- d) tout autre paiement auquel le travailleur domestique a droit;
- e) tout paiement en nature et sa valeur monétaire;
- f) la description de tout logement fourni;
- g) toute retenue autorisée sur la rémunération.

(3) Les Membres devraient envisager d'établir un contrat de travail type pour le travail domestique, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques.

(4) Le contrat type devrait être gratuitement et en permanence à la disposition des travailleurs domestiques, des employeurs, des organisations représentatives et du public en général.

7. Les Membres devraient envisager de mettre en place des mécanismes destinés à protéger les travailleurs domestiques des abus, du harcèlement et de la violence, notamment:

- a) en créant des mécanismes de plainte accessibles pour que les travailleurs domestiques signalent les cas d'abus, de harcèlement et de violence;
- b) en assurant que toutes les plaintes pour abus, harcèlement et violence soient instruites et, s'il y a lieu, donnent lieu à des poursuites;
- c) en élaborant des programmes de relogement et de réadaptation des travailleurs domestiques victimes d'abus, de harcèlement et de violence, notamment en leur fournissant un hébergement temporaire et des soins médicaux.

8.

(1) Les heures de travail effectuées, y compris les heures supplémentaires et les périodes de disponibilité définies à l'article 10 (3) de la convention, devraient être enregistrées fidèlement et cette information devrait être librement accessible au travailleur domestique.

(2) Les Membres devraient envisager d'élaborer des orientations pratiques en la matière, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives de travailleurs domestiques et celles d'employeurs de travailleurs domestiques.

9.

(1) En ce qui concerne les périodes pendant lesquelles les travailleurs domestiques ne peuvent disposer librement de leur temps et restent à la disposition du ménage pour le cas où celui-ci ferait appel à eux (périodes de disponibilité), les Membres devraient, dans la mesure prévue par la législation nationale ou les conventions collectives, réglementer:

- a) le nombre maximal d'heures de disponibilité par semaine, par mois ou par année, qui peut être exigé du travailleur domestique et la manière dont elles pourraient être calculées;
- b) le repos compensatoire auquel le travailleur domestique a droit, si la période normale de repos est interrompue par une période de disponibilité;
- c) le taux auquel les heures de disponibilité devraient être rémunérées.

(2) En ce qui concerne les travailleurs domestiques dont le travail s'effectue normalement pendant la nuit, et compte tenu des contraintes du travail de nuit, les Membres devraient envisager des mesures comparables à celles spécifiées au sous-paragraphe 9 (1).

10. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques aient droit, pendant la journée de travail, à des périodes de repos convenables qui leur permettent de prendre leurs repas et leurs pauses.

11.

(1) Le repos hebdomadaire devrait être d'au moins 24 heures consécutives.

(2) Le jour fixe de repos hebdomadaire devrait être déterminé par accord entre les parties, conformément à la législation nationale ou aux conventions collectives, en tenant compte des nécessités du travail et des exigences culturelles, religieuses et sociales du travailleur domestique.

(3) Lorsque la législation nationale ou les conventions collectives prévoient un repos hebdomadaire cumulable sur une période excédant sept jours pour l'ensemble des travailleurs, cette période ne devrait pas excéder 14 jours pour les travailleurs domestiques.

12. La législation nationale ou les conventions collectives devraient définir les motifs pour lesquels les travailleurs domestiques peuvent être tenus de travailler pendant la période de repos journalier ou hebdomadaire et prévoir un repos compensatoire approprié, indépendamment de toute compensation financière.

13. La période durant laquelle les travailleurs domestiques accompagnent les membres du ménage en vacances ne devrait pas être considérée comme faisant partie de leur congé annuel payé.

14. Lorsqu'il est prévu qu'un pourcentage limité de la rémunération est versé en nature, les Membres devraient envisager:

- a) de fixer le pourcentage maximal de la rémunération qui peut être payé en nature de façon à ne pas réduire indûment la rémunération nécessaire pour assurer l'entretien des travailleurs domestiques et de leur famille;
- b) de calculer la valeur monétaire des paiements en nature en se référant à des critères objectifs tels que la valeur du marché, le prix de revient ou le prix fixé par les autorités publiques, selon le cas;
- c) de limiter les paiements en nature à ceux qui répondent manifestement à l'usage et à l'intérêt personnels du travailleur domestique, comme la nourriture et le logement;
- d) d'assurer que, s'il est exigé d'un travailleur domestique qu'il réside dans un logement fourni par le ménage, aucune déduction ne soit faite de sa rémunération au titre de ce logement, à moins qu'il n'y consente;
- e) d'assurer que les biens directement liés à la réalisation du travail domestique comme les uniformes, les outils ou les équipements de protection, ainsi que leur nettoyage et leur entretien, ne soient pas considérés comme un paiement en nature et que leur coût ne soit pas déduit de la rémunération du travailleur domestique.

15.

(1) Les travailleurs domestiques devraient, lors de chaque versement du salaire, recevoir un relevé écrit facilement compréhensible de la rémunération totale qui leur est due, ainsi que du montant précis et du motif d'éventuelles retenues.

(2) Lorsque l'engagement prend fin, toute somme due devrait être versée sans délai.

16. Les Membres devraient prendre des mesures pour assurer que les travailleurs domestiques jouissent de conditions qui ne soient pas moins favorables que celles dont bénéficient l'ensemble des travailleurs en ce qui concerne la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité ou de décès de l'employeur.

17. Lorsque le logement et la nourriture sont fournis, ils devraient comprendre, en tenant compte des conditions nationales:

- a) une pièce séparée, privée, convenablement meublée et aérée et équipée d'une serrure et d'une clé qui devrait être remise au travailleur domestique;
- b) l'accès à des installations sanitaires convenables, communes ou privées;
- c) un éclairage suffisant et, s'il y a lieu, le chauffage et la climatisation, en fonction des conditions qui prévalent au sein du ménage;
- d) des repas de bonne qualité et en quantité suffisante, adaptés, le cas échéant et dans la mesure où cela est raisonnable, aux exigences culturelles et religieuses du travailleur domestique concerné.

18. En cas de licenciement pour des motifs autres qu'une faute grave, les travailleurs domestiques logés au sein du ménage devraient bénéficier d'un préavis raisonnable et, pendant ce préavis, d'une période de temps libre d'une durée raisonnable pour pouvoir chercher un nouvel emploi et un nouveau logement.

19. Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, prendre des mesures visant notamment à:

- a) protéger les travailleurs domestiques en éliminant ou en réduisant au minimum, dans la mesure où cela est raisonnablement et pratiquement réalisable, les risques et dangers liés au travail, afin de prévenir les accidents, les maladies et décès et de promouvoir la sécurité et la santé au travail au sein du domicile qui constitue le lieu de travail;
- b) établir un système d'inspection suffisant et approprié, conformément à l'article 17 de la convention, et des sanctions adéquates en cas de violation de la législation relative à la sécurité et à la santé au travail;

- c) établir des procédures pour la collecte et la publication de statistiques sur les accidents et les maladies liés au travail domestique, ainsi que d'autres statistiques considérées comme contribuant à la prévention des risques et des accidents dans le cadre de la sécurité et la santé au travail;
- d) dispenser des conseils concernant la sécurité et la santé au travail, y compris sur les aspects ergonomiques et les équipements de protection;
- e) élaborer des programmes de formation et diffuser des orientations relatives aux exigences de sécurité et de santé au travail spécifiques au travail domestique.

20.

(1) Les Membres devraient envisager, conformément à la législation nationale, des moyens de faciliter le paiement des cotisations de sécurité sociale, y compris pour les travailleurs domestiques ayant plusieurs employeurs, au moyen, par exemple, d'un système de paiement simplifié.

(2) Les Membres devraient envisager de conclure des accords bilatéraux, régionaux ou multilatéraux pour assurer aux travailleurs domestiques migrants auxquels ils s'appliquent l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale, ainsi que l'accès à des droits à des prestations de sécurité sociale, la préservation de ces droits ou leur transférabilité.

(3) La valeur monétaire des paiements en nature devrait être dûment prise en considération aux fins de la sécurité sociale, en ce qui concerne notamment la cotisation de l'employeur et les droits à prestations des travailleurs domestiques.

21.

(1) Les Membres devraient envisager des mesures supplémentaires pour assurer la protection effective des travailleurs domestiques et, en particulier, des travailleurs domestiques migrants, telles que:

- a) mettre en place un service national d'assistance téléphonique, doté d'un service d'interprétation, pour les travailleurs domestiques qui ont besoin d'aide;
- b) conformément à l'article 17 de la convention, prévoir un système de visites préalables au placement aux ménages dans lesquels des travailleurs domestiques vont être employés;
- c) établir un réseau d'hébergement d'urgence;
- d) sensibiliser les employeurs à leurs obligations en leur donnant des informations sur les bonnes pratiques en matière d'emploi de travailleurs domestiques, sur les obligations découlant de la législation relative à l'emploi et à l'immigration en ce qui concerne les travailleurs domestiques migrants, sur les mesures d'exécution et les sanctions encourues en cas d'infraction, ainsi que sur les services d'assistance à la disposition des travailleurs domestiques et de leurs employeurs;
- e) assurer aux travailleurs domestiques l'accès à des mécanismes de plainte et la possibilité d'intenter des actions au civil et au pénal pendant et après la période d'emploi, qu'il y ait ou non départ du pays concerné;
- f) mettre en place un service public d'assistance pour informer les travailleurs domestiques, dans une langue qu'ils comprennent, de leurs droits, de la législation pertinente, des mécanismes de plainte et des recours disponibles, en ce qui concerne la législation régissant l'emploi et l'immigration ainsi que les garanties de la loi contre les crimes et délits tels que les actes de violence, la traite des personnes et la privation de liberté, et leur fournir tous autres renseignements pertinents dont ils pourraient avoir besoin.

(2) Les Membres qui sont des pays d'origine de travailleurs domestiques migrants devraient contribuer à la protection effective des droits de ces travailleurs en les informant de leurs droits avant leur départ, en créant des fonds d'assistance juridique, des services sociaux et des services consulaires spécialisés et par toute autre mesure appropriée.

22. Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, envisager de déterminer, par voie de législation ou d'autres mesures, les conditions dans lesquelles les travailleurs

domestiques migrants ont le droit d'être rapatriés sans frais pour eux à l'expiration ou à la résiliation du contrat par lequel ils ont été recrutés.

23. Les Membres devraient promouvoir les bonnes pratiques des agences d'emploi privées envers les travailleurs domestiques, y compris les travailleurs domestiques migrants, en tenant compte des principes et approches préconisés dans la convention (no 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et la recommandation (no 188) sur les agences d'emploi privées, 1997.

24. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales concernant le respect de la vie privée, les Membres peuvent envisager les conditions auxquelles les inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail domestique devraient être autorisés à accéder aux locaux où le travail est effectué.

25.

(1) Les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, avec les organisations représentatives des travailleurs domestiques et celles des employeurs de travailleurs domestiques, établir des politiques et des programmes:

- a) visant à encourager le développement continu des compétences et qualifications des travailleurs domestiques, y compris l'alphabétisation s'il y a lieu, afin d'améliorer leurs possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi;
- b) répondant aux besoins des travailleurs domestiques de concilier vie professionnelle et vie personnelle;
- c) assurant que les préoccupations et les droits des travailleurs domestiques soient pris en compte dans le cadre d'efforts plus généraux visant à concilier vie professionnelle et responsabilités familiales.

(2) Les Membres devraient, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et, lorsqu'elles existent, des organisations représentatives des travailleurs domestiques et de celles des employeurs de travailleurs domestiques, élaborer des indicateurs et des systèmes de mesure appropriés pour renforcer la capacité des bureaux statistiques nationaux de collecter de manière effective les données nécessaires pour appuyer l'élaboration de politiques effectives concernant le travail domestique.

26.

(1) Les Membres devraient envisager de coopérer entre eux pour assurer l'application effective aux travailleurs domestiques migrants de la convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, et de la présente recommandation.

(2) Les Membres devraient coopérer aux niveaux bilatéral, régional et mondial afin d'améliorer la protection des travailleurs domestiques, en particulier en matière de prévention du travail forcé et de la traite des personnes, d'accès à la sécurité sociale, de suivi des activités des agences d'emploi privées qui recrutent des personnes appelées à travailler comme travailleurs domestiques dans un autre pays, de diffusion des bonnes pratiques et de collecte de statistiques sur le travail domestique.

(3) Les Membres devraient prendre des mesures appropriées afin de s'entraider pour donner effet aux dispositions de la convention par une coopération internationale renforcée ou une assistance internationale renforcée, ou les deux, y compris par des mesures de soutien au développement économique et social, aux programmes d'éradication de la pauvreté et à l'éducation universelle.

(4) Dans le contexte de l'immunité diplomatique, les Membres devraient envisager:

- a) d'adopter pour le personnel diplomatique des politiques et des codes de conduite destinés à prévenir la violation des droits des travailleurs domestiques;
- b) de coopérer entre eux aux niveaux bilatéral, régional et multilatéral pour aborder la question des pratiques abusives à l'encontre des travailleurs domestiques et prévenir ces pratiques.

Convention n° 169**Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989**

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 7 juin 1989, en sa 76^e session;
 Notant les normes internationales énoncées dans la convention et la recommandation relatives aux
 populations autochtones et tribales, 1957;
 Rappelant les termes de la Déclaration universelle des droits de l'homme, du Pacte international
 relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, du Pacte international relatif aux droits
 civils et politiques, et des nombreux instruments internationaux concernant la prévention de
 la discrimination;
 Considérant que, étant donné l'évolution du droit international depuis 1957 et l'évolution qui est
 intervenue dans la situation des peuples indigènes et tribaux dans toutes les régions du
 monde, il y a lieu d'adopter de nouvelles normes internationales sur la question en vue de
 supprimer l'orientation des normes antérieures, qui visaient à l'assimilation;
 Prenant acte de l'aspiration des peuples en question à avoir le contrôle de leurs institutions, de
 leurs modes de vie et de leur développement économique propres et à conserver et dévelop-
 per leur identité, leur langue et leur religion dans le cadre des Etats où ils vivent;
 Notant que, dans de nombreuses parties du monde, ces peuples ne peuvent jouir des droits fonda-
 mentaux de l'homme au même degré que le reste de la population des Etats où ils vivent et
 que leurs lois, valeurs, coutumes et perspectives ont souvent subi une érosion;
 Appelant l'attention sur la contribution particulière des peuples indigènes et tribaux à la diversité
 culturelle et à l'harmonie sociale et écologique de l'humanité ainsi qu'à la coopération et à
 la compréhension internationales;
 Notant que les dispositions ci-après ont été établies avec la collaboration des Nations Unies, de
 l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, de l'Organisation des
 Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et de l'Organisation mondiale de la
 santé ainsi que de l'Institut indigéniste interaméricain, aux niveaux appropriés et pour leurs
 domaines respectifs, et que l'on se propose de poursuivre cette coopération en vue de
 promouvoir et d'assurer leur application;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions concernant la révision partielle de la conven-
 tion (n° 107) relative aux populations autochtones et tribales, 1957, 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
 révisant la convention relative aux populations autochtones et tribales, 1957,
 adopte, ce vingt-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-neuf, la convention ci-après, qui
 sera dénommée Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989.

PARTIE I. POLITIQUE GENERALE

Article 1

1. La présente convention s'applique:
 - a) aux peuples tribaux dans les pays indépendants qui se distinguent des autres secteurs de la communauté nationale par leurs conditions sociales, culturelles et économiques et qui sont régis totalement ou partiellement par des coutumes ou des traditions qui leur sont propres ou par une législation spéciale;
 - b) aux peuples dans les pays indépendants qui sont considérés comme indigènes du fait qu'ils descendent des populations qui habitaient le pays, ou une région géographique à laquelle appartient le pays, à l'époque de la conquête ou de la colonisation ou de l'établissement des frontières actuelles de l'Etat, et qui, quel que soit leur statut juridique, conservent leurs institutions sociales, économiques, culturelles et politiques propres ou certaines d'entre elles.
2. Le sentiment d'appartenance indigène ou tribale doit être considéré comme un critère fondamental pour déterminer les groupes auxquels s'appliquent les dispositions de la présente convention.
3. L'emploi du terme *peuples* dans la présente convention ne peut en aucune manière être interprété comme ayant des implications de quelque nature que ce soit quant aux droits qui peuvent s'attacher à ce terme en vertu du droit international.

Article 2

1. Il incombe aux gouvernements, avec la participation des peuples intéressés, de développer une action coordonnée et systématique en vue de protéger les droits de ces peuples et de garantir le respect de leur intégrité.
2. Cette action doit comprendre des mesures visant à:
 - a) assurer que les membres desdits peuples bénéficient, sur un pied d'égalité, des droits et possibilités que la législation nationale accorde aux autres membres de la population;
 - b) promouvoir la pleine réalisation des droits sociaux, économiques et culturels de ces peuples, dans le respect de leur identité sociale et culturelle, de leurs coutumes et traditions et de leurs institutions;
 - c) aider les membres desdits peuples à éliminer les écarts socio-économiques qui peuvent exister entre des membres indigènes et d'autres membres de la communauté nationale, d'une manière compatible avec leurs aspirations et leur mode de vie.

Article 3

1. Les peuples indigènes et tribaux doivent jouir pleinement des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sans entrave ni discrimination. Les dispositions de cette convention doivent être appliquées sans discrimination aux femmes et aux hommes de ces peuples.
2. Aucune forme de force ou de coercition ne doit être utilisée en violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des peuples intéressés, y compris des droits prévus par la présente convention.

Article 4

1. Des mesures spéciales doivent être adoptées, en tant que de besoin, en vue de sauvegarder les personnes, les institutions, les biens, le travail, la culture et l'environnement des peuples intéressés.
2. Ces mesures spéciales ne doivent pas être contraires aux désirs librement exprimés des peuples intéressés.
3. Lesdites mesures ne doivent porter aucune atteinte à la jouissance, sans discrimination, de la généralité des droits qui s'attachent à la qualité de citoyen.

Article 5

En appliquant les dispositions de la présente convention, il faudra:

- a) reconnaître et protéger les valeurs et les pratiques sociales, culturelles, religieuses et spirituelles de ces peuples et prendre dûment en considération la nature des problèmes qui se posent à eux, en tant que groupes comme en tant qu'individus;
- b) respecter l'intégrité des valeurs, des pratiques et des institutions desdits peuples;
- c) adopter, avec la participation et la coopération des peuples affectés, des mesures tendant à aplanir les difficultés que ceux-ci éprouvent à faire face à de nouvelles conditions de vie et de travail.

Article 6

1. En appliquant les dispositions de la présente convention, les gouvernements doivent:

- a) consulter les peuples intéressés, par des procédures appropriées, et en particulier à travers leurs institutions représentatives, chaque fois que l'on envisage des mesures législatives ou administratives susceptibles de les toucher directement;
- b) mettre en place les moyens par lesquels lesdits peuples peuvent, à égalité au moins avec les autres secteurs de la population, participer librement et à tous les niveaux à la prise de décisions dans les institutions électives et les organismes administratifs et autres qui sont responsables des politiques et des programmes qui les concernent;
- c) mettre en place les moyens permettant de développer pleinement les institutions et initiatives propres à ces peuples et, s'il y a lieu, leur fournir les ressources nécessaires à cette fin.

2. Les consultations effectuées en application de la présente convention doivent être menées de bonne foi et sous une forme appropriée aux circonstances, en vue de parvenir à un accord ou d'obtenir un consentement au sujet des mesures envisagées.

Article 7

1. Les peuples intéressés doivent avoir le droit de décider de leurs propres priorités en ce qui concerne le processus du développement, dans la mesure où celui-ci a une incidence sur leur vie, leurs croyances, leurs institutions et leur bien-être spirituel et les terres qu'ils occupent ou utilisent d'une autre manière, et d'exercer autant que possible un contrôle sur leur développement économique, social et culturel propre. En outre, lesdits peuples doivent participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des plans et programmes de développement national et régional susceptibles de les toucher directement.

2. L'amélioration des conditions de vie et de travail des peuples intéressés et de leur niveau de santé et d'éducation, avec leur participation et leur coopération, doit être prioritaire dans les plans de développement économique d'ensemble des régions qu'ils habitent. Les projets particuliers de développement de ces régions doivent également être conçus de manière à promouvoir une telle amélioration.

3. Les gouvernements doivent faire en sorte que, s'il y a lieu, des études soient effectuées en coopération avec les peuples intéressés, afin d'évaluer l'incidence sociale, spirituelle, culturelle et sur l'environnement que les activités de développement prévues pourraient avoir sur eux. Les résultats de ces études doivent être considérés comme un critère fondamental pour la mise en œuvre de ces activités.

4. Les gouvernements doivent prendre des mesures, en coopération avec les peuples intéressés, pour protéger et préserver l'environnement dans les territoires qu'ils habitent.

Article 8

1. En appliquant la législation nationale aux peuples intéressés, il doit être dûment tenu compte de leurs coutumes ou de leur droit coutumier.

2. Les peuples intéressés doivent avoir le droit de conserver leurs coutumes et institutions dès lors qu'elles ne sont pas incompatibles avec les droits fondamentaux définis par le système juridique national et avec les droits de l'homme reconnus au niveau international. Des procédures doivent être établies, en tant que de besoin, pour résoudre les conflits éventuellement soulevés par l'application de ce principe.

3. L'application des paragraphes 1 et 2 du présent article ne doit pas empêcher les membres desdits peuples d'exercer les droits reconnus à tous les citoyens et d'assumer les obligations correspondantes.

Article 9

1. Dans la mesure où cela est compatible avec le système juridique national et avec les droits de l'homme reconnus au niveau international, les méthodes auxquelles les peuples intéressés ont recours à titre coutumier pour réprimer les délits commis par leurs membres doivent être respectées.

2. Les autorités et les tribunaux appelés à statuer en matière pénale doivent tenir compte des coutumes de ces peuples dans ce domaine.

Article 10

1. Lorsque des sanctions pénales prévues par la législation générale sont infligées à des membres des peuples intéressés, il doit être tenu compte de leurs caractéristiques économiques, sociales et culturelles.

2. La préférence doit être donnée à des formes de sanction autres que l'emprisonnement.

Article 11

La prestation obligatoire de services personnels, rétribués ou non, imposée sous quelque forme que ce soit aux membres des peuples intéressés, doit être interdite sous peine de sanctions légales, sauf dans les cas prévus par la loi pour tous les citoyens.

Article 12

Les peuples intéressés doivent bénéficier d'une protection contre la violation de leurs droits et pouvoir engager une procédure légale, individuellement ou par l'intermédiaire de leurs organes représentatifs, pour assurer le respect effectif de ces droits. Des mesures doivent être prises pour faire en sorte que, dans toute procédure légale, les membres de ces peuples puissent comprendre et se faire comprendre, au besoin grâce à un interprète ou par d'autres moyens efficaces.

PARTIE II. TERRES

Article 13

1. En appliquant les dispositions de cette partie de la convention, les gouvernements doivent respecter l'importance spéciale que revêt pour la culture et les valeurs spirituelles des peuples intéressés la relation qu'ils entretiennent avec les terres ou territoires, ou avec les deux, selon le cas, qu'ils occupent ou utilisent d'une autre manière, et en particulier des aspects collectifs de cette relation.

2. L'utilisation du terme terres dans les articles 15 et 16 comprend le concept de territoires, qui recouvre la totalité de l'environnement des régions que les peuples intéressés occupent ou qu'ils utilisent d'une autre manière.

Article 14

1. Les droits de propriété et de possession sur les terres qu'ils occupent traditionnellement doivent être reconnus aux peuples intéressés. En outre, des mesures doivent être prises dans les

cas appropriés pour sauvegarder le droit des peuples intéressés d'utiliser les terres non exclusivement occupées par eux, mais auxquelles ils ont traditionnellement accès pour leurs activités traditionnelles et de subsistance. Une attention particulière doit être portée à cet égard à la situation des peuples nomades et des agriculteurs itinérants.

2. Les gouvernements doivent en tant que de besoin prendre des mesures pour identifier les terres que les peuples intéressés occupent traditionnellement et pour garantir la protection effective de leurs droits de propriété et de possession.

3. Des procédures adéquates doivent être instituées dans le cadre du système juridique national en vue de trancher les revendications relatives à des terres émanant des peuples intéressés.

Article 15

1. Les droits des peuples intéressés sur les ressources naturelles dont sont dotées leurs terres doivent être spécialement sauvegardés. Ces droits comprennent celui, pour ces peuples, de participer à l'utilisation, à la gestion et à la conservation de ces ressources.

2. Dans les cas où l'Etat conserve la propriété des minéraux ou des ressources du sous-sol ou des droits à d'autres ressources dont sont dotées les terres, les gouvernements doivent établir ou maintenir des procédures pour consulter les peuples intéressés dans le but de déterminer si et dans quelle mesure les intérêts de ces peuples sont menacés avant d'entreprendre ou d'autoriser tout programme de prospection ou d'exploitation des ressources dont sont dotées leurs terres. Les peuples intéressés doivent, chaque fois que c'est possible, participer aux avantages découlant de ces activités et doivent recevoir une indemnisation équitable pour tout dommage qu'ils pourraient subir en raison de telles activités.

Article 16

1. Sous réserve des paragraphes suivants du présent article, les peuples intéressés ne doivent pas être déplacés des terres qu'ils occupent.

2. Lorsque le déplacement et la réinstallation desdits peuples sont jugés nécessaires à titre exceptionnel, ils ne doivent avoir lieu qu'avec leur consentement, donné librement et en toute connaissance de cause. Lorsque ce consentement ne peut être obtenu, ils ne doivent avoir lieu qu'à l'issue de procédures appropriées établies par la législation nationale et comprenant, s'il y a lieu, des enquêtes publiques où les peuples intéressés aient la possibilité d'être représentés de façon efficace.

3. Chaque fois que possible, ces peuples doivent avoir le droit de retourner sur leurs terres traditionnelles, dès que les raisons qui ont motivé leur déplacement et leur réinstallation cessent d'exister.

4. Dans le cas où un tel retour n'est pas possible, ainsi que déterminé par un accord ou, en l'absence d'un tel accord, au moyen de procédures appropriées, ces peuples doivent recevoir, dans toute la mesure possible, des terres de qualité et de statut juridique au moins égaux à ceux des terres qu'ils occupaient antérieurement et leur permettant de subvenir à leurs besoins du moment et d'assurer leur développement futur. Lorsque les peuples intéressés expriment une préférence pour une indemnisation en espèces ou en nature, ils doivent être ainsi indemnisés, sous réserve des garanties appropriées.

5. Les personnes ainsi déplacées et réinstallées doivent être entièrement indemnisées de toute perte ou de tout dommage subi par elles de ce fait.

Article 17

1. Les modes de transmission des droits sur la terre entre leurs membres établis par les peuples intéressés doivent être respectés.

2. Les peuples intéressés doivent être consultés lorsque l'on examine leur capacité d'aliéner leurs terres ou de transmettre d'une autre manière leurs droits sur ces terres en dehors de leur communauté.

3. Les personnes qui n'appartiennent pas à ces peuples doivent être empêchées de se prévaloir des coutumes desdits peuples ou de l'ignorance de leurs membres à l'égard de la loi en vue d'obtenir la propriété, la possession ou la jouissance de terres leur appartenant.

Article 18

La loi doit prévoir des sanctions adéquates pour toute entrée non autorisée sur les terres des peuples intéressés, ou toute utilisation non autorisée de ces terres, et les gouvernements doivent prendre des mesures pour empêcher ces infractions.

Article 19

Les programmes agraires nationaux doivent garantir aux peuples intéressés des conditions équivalentes à celles dont bénéficient les autres secteurs de la population en ce qui concerne:

- a) l'octroi de terres supplémentaires quand les terres dont lesdits peuples disposent sont insuffisantes pour leur assurer les éléments d'une existence normale, ou pour faire face à leur éventuel accroissement numérique;
- b) l'octroi des moyens nécessaires à la mise en valeur des terres que ces peuples possèdent déjà.

PARTIE III. RECRUTEMENT ET CONDITIONS D'EMPLOI

Article 20

1. Les gouvernements doivent, dans le cadre de la législation nationale et en coopération avec les peuples intéressés, prendre des mesures spéciales pour assurer aux travailleurs appartenant à ces peuples une protection efficace en ce qui concerne le recrutement et les conditions d'emploi, dans la mesure où ils ne sont pas efficacement protégés par la législation applicable aux travailleurs en général.

2. Les gouvernements doivent faire tout ce qui est en leur pouvoir pour éviter toute discrimination entre les travailleurs appartenant aux peuples intéressés et les autres travailleurs, notamment en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris aux emplois qualifiés, ainsi que les mesures de promotion et d'avancement;
- b) la rémunération égale pour un travail de valeur égale;
- c) l'assistance médicale et sociale, la sécurité et la santé au travail, toutes les prestations de sécurité sociale et tous autres avantages découlant de l'emploi, ainsi que le logement;
- d) le droit d'association, le droit de se livrer librement à toutes activités syndicales non contraires à la loi et le droit de conclure des conventions collectives avec des employeurs ou avec des organisations d'employeurs.

3. Les mesures prises doivent notamment viser à ce que:

- a) les travailleurs appartenant aux peuples intéressés, y compris les travailleurs saisonniers, occasionnels et migrants employés dans l'agriculture ou dans d'autres activités, de même que ceux employés par des pourvoyeurs de main-d'œuvre, jouissent de la protection accordée par la législation et la pratique nationales aux autres travailleurs de ces catégories dans les mêmes secteurs, et qu'ils soient pleinement informés de leurs droits en vertu de la législation du travail et des moyens de recours auxquels ils peuvent avoir accès;
- b) les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des conditions de travail qui mettent en danger leur santé, en particulier en raison d'une exposition à des pesticides ou à d'autres substances toxiques;
- c) les travailleurs appartenant à ces peuples ne soient pas soumis à des systèmes de recrutement coercitifs, y compris la servitude pour dette sous toutes ses formes;

d) les travailleurs appartenant à ces peuples jouissent de l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes dans l'emploi et d'une protection contre le harcèlement sexuel.

4. Une attention particulière doit être portée à la création de services adéquats d'inspection du travail dans les régions où des travailleurs appartenant aux peuples intéressés exercent des activités salariées, de façon à assurer le respect des dispositions de la présente partie de la convention.

PARTIE IV. FORMATION PROFESSIONNELLE, ARTISANAT ET INDUSTRIES RURALES

Article 21

Les membres des peuples intéressés doivent pouvoir bénéficier de moyens de formation professionnelle au moins égaux à ceux accordés aux autres citoyens.

Article 22

1. Des mesures doivent être prises pour promouvoir la participation volontaire des membres des peuples intéressés aux programmes de formation professionnelle d'application générale.

2. Lorsque les programmes de formation professionnelle d'application générale existants ne répondent pas aux besoins propres des peuples intéressés, les gouvernements doivent, avec la participation de ceux-ci, faire en sorte que des programmes et des moyens spéciaux de formation soient mis à leur disposition.

3. Les programmes spéciaux de formation doivent se fonder sur le milieu économique, la situation sociale et culturelle et les besoins concrets des peuples intéressés. Toute étude en ce domaine doit être réalisée en coopération avec ces peuples, qui doivent être consultés au sujet de l'organisation et du fonctionnement de ces programmes. Lorsque c'est possible, ces peuples doivent assumer progressivement la responsabilité de l'organisation et du fonctionnement de ces programmes spéciaux de formation, s'ils en décident ainsi.

Article 23

1. L'artisanat, les industries rurales et communautaires, les activités relevant de l'économie de subsistance et les activités traditionnelles des peuples intéressés, telles que la chasse, la pêche, la chasse à la trappe et la cueillette, doivent être reconnus en tant que facteurs importants du maintien de leur culture ainsi que de leur autosuffisance et de leur développement économiques. Les gouvernements doivent, avec la participation de ces peuples, et, s'il y a lieu, faire en sorte que ces activités soient renforcées et promues.

2. A la demande des peuples intéressés, il doit leur être fourni, lorsque c'est possible, une aide technique et financière appropriée qui tienne compte des techniques traditionnelles et des caractéristiques culturelles de ces peuples ainsi que de l'importance d'un développement durable et équitable.

PARTIE V. SECURITE SOCIALE ET SANTE

Article 24

Les régimes de sécurité sociale doivent être progressivement étendus aux peuples intéressés et être appliqués sans discrimination à leur encontre.

Article 25

1. Les gouvernements doivent faire en sorte que des services de santé adéquats soient mis à la disposition des peuples intéressés ou doivent leur donner les moyens leur permettant d'organiser et de dispenser de tels services sous leur responsabilité et leur contrôle propres, de manière à ce qu'ils puissent jouir du plus haut niveau possible de santé physique et mentale.

2. Les services de santé doivent être autant que possible organisés au niveau communautaire. Ces services doivent être planifiés et administrés en coopération avec les peuples intéressés et tenir compte de leurs conditions économiques, géographiques, sociales et culturelles, ainsi que de leurs méthodes de soins préventifs, pratiques de guérison et remèdes traditionnels.

3. Le système de soins de santé doit accorder la préférence à la formation et à l'emploi de personnel de santé des communautés locales et se concentrer sur les soins de santé primaires, tout en restant en rapport étroit avec les autres niveaux de services de santé.

4. La prestation de tels services de santé doit être coordonnée avec les autres mesures sociales, économiques et culturelles prises dans le pays.

PARTIE VI. EDUCATION ET MOYENS DE COMMUNICATION

Article 26

Des mesures doivent être prises pour assurer aux membres des peuples intéressés la possibilité d'acquérir une éducation à tous les niveaux au moins sur un pied d'égalité avec le reste de la communauté nationale.

Article 27

1. Les programmes et les services d'éducation pour les peuples intéressés doivent être développés et mis en œuvre en coopération avec ceux-ci pour répondre à leurs besoins particuliers et doivent couvrir leur histoire, leurs connaissances et leurs techniques, leurs systèmes de valeurs et leurs autres aspirations sociales, économiques et culturelles.

2. L'autorité compétente doit faire en sorte que la formation des membres des peuples intéressés et leur participation à la formulation et à l'exécution des programmes d'éducation soient assurées afin que la responsabilité de la conduite desdits programmes puisse être progressivement transférée à ces peuples s'il y a lieu.

3. De plus, les gouvernements doivent reconnaître le droit de ces peuples de créer leurs propres institutions et moyens d'éducation, à condition que ces institutions répondent aux normes minimales établies par l'autorité compétente en consultation avec ces peuples. Des ressources appropriées doivent leur être fournies à cette fin.

Article 28

1. Lorsque cela est réalisable, un enseignement doit être donné aux enfants des peuples intéressés pour leur apprendre à lire et à écrire dans leur propre langue indigène ou dans la langue qui est le plus communément utilisée par le groupe auquel ils appartiennent. Lorsque cela n'est pas réalisable, les autorités compétentes doivent entreprendre des consultations avec ces peuples en vue de l'adoption de mesures permettant d'atteindre cet objectif.

2. Des mesures adéquates doivent être prises pour assurer que ces peuples aient la possibilité d'atteindre la maîtrise de la langue nationale ou de l'une des langues officielles du pays.

3. Des dispositions doivent être prises pour sauvegarder les langues indigènes des peuples intéressés et en promouvoir le développement et la pratique.

Article 29

L'éducation doit viser à donner aux enfants des peuples intéressés des connaissances générales et des aptitudes qui les aident à participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie de leur propre communauté ainsi qu'à celle de la communauté nationale.

Article 30

1. Les gouvernements doivent prendre des mesures adaptées aux traditions et aux cultures des peuples intéressés, en vue de leur faire connaître leurs droits et obligations, notamment en ce

qui concerne le travail, les possibilités économiques, les questions d'éducation et de santé, les services sociaux et les droits résultant de la présente convention.

2. A cette fin, on aura recours, si nécessaire, à des traductions écrites et à l'utilisation des moyens de communication de masse dans les langues desdits peuples.

Article 31

Des mesures de caractère éducatif doivent être prises dans tous les secteurs de la communauté nationale, et particulièrement dans ceux qui sont le plus directement en contact avec les peuples intéressés, afin d'éliminer les préjugés qu'ils pourraient nourrir à l'égard de ces peuples. A cette fin, des efforts doivent être faits pour assurer que les livres d'histoire et autres matériels pédagogiques fournissent une description équitable, exacte et documentée des sociétés et cultures des peuples intéressés.

PARTIE VII. CONTACTS ET COOPERATION A TRAVERS LES FRONTIERES

Article 32

Les gouvernements doivent prendre les mesures appropriées, y compris au moyen d'accords internationaux, pour faciliter les contacts et la coopération entre les peuples indigènes et tribaux à travers les frontières, y compris dans les domaines économique, social, culturel, spirituel et de l'environnement.

PARTIE VIII. ADMINISTRATION

Article 33

1. L'autorité gouvernementale responsable des questions faisant l'objet de la présente convention doit s'assurer que des institutions ou autres mécanismes appropriés existent pour administrer les programmes affectant les peuples intéressés et qu'ils disposent des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions.

2. Ces programmes doivent inclure:

- a) la planification, la coordination, la mise en œuvre et l'évaluation, en coopération avec les peuples intéressés, des mesures prévues par la présente convention;
- b) la soumission aux autorités compétentes de propositions de mesures législatives et autres et le contrôle de l'application de ces mesures, en coopération avec les peuples intéressés.

PARTIE IX. DISPOSITIONS GENERALES

Article 34

La nature et la portée des mesures à prendre pour donner effet à la présente convention doivent être déterminées avec souplesse, compte tenu des conditions particulières à chaque pays.

Article 35

L'application des dispositions de la présente convention ne doit pas porter atteinte aux droits et aux avantages garantis aux peuples intéressés en vertu d'autres conventions et recommandations, d'instruments internationaux, de traités, ou de lois, sentences, coutumes ou accords nationaux.

(Dispositions finales)

Convention n° 97**Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949**

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 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session,
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la convention sur les
travailleurs migrants, 1939, adoptée par la Conférence à sa vingt-cinquième session, question
qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session,
Considérant que ces propositions doivent prendre la forme d'une convention internationale,
adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949:

Article 1

Tout Membre de l'Organisation internationale du Travail pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande:

- a) des informations sur la politique et la législation nationales relatives à l'émigration et à l'immigration;
- b) des informations sur les dispositions particulières concernant le mouvement des travailleurs migrants et leurs conditions de travail et de vie;
- c) des informations concernant les accords généraux et les arrangements particuliers en ces matières conclus par le Membre en question.

Article 2

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à avoir, ou à s'assurer qu'il existe, un service gratuit approprié chargé d'aider les travailleurs migrants et notamment de leur fournir des informations exactes.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage, dans la mesure où la législation nationale le permet, à prendre toutes mesures appropriées contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

2. A cette fin, il collaborera, s'il est utile, avec les autres Membres intéressés.

Article 4

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises par chaque Membre, dans les limites de sa compétence, en vue de faciliter le départ, le voyage et l'accueil des travailleurs migrants.

Article 5

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à prévoir, dans les limites de sa compétence, des services médicaux appropriés chargés de:

- a) s'assurer, si nécessaire, tant au moment du départ que de l'arrivée, de l'état de santé satisfaisant des travailleurs migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- b) veiller à ce que les travailleurs migrants et les membres de leur famille bénéficient d'une protection médicale suffisante et de bonnes conditions d'hygiène au moment de leur départ, pendant le voyage et à leur arrivée au pays de destination.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à appliquer, sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe, aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération, y compris les allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération, la durée du travail, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - iii) le logement;
- b) la sécurité sociale (à savoir les dispositions légales relatives aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à la maternité, à la maladie, à la vieillesse et au décès, au chômage et aux charges de famille, ainsi qu'à tout autre risque qui, conformément à la législation nationale, est couvert par un système de sécurité sociale), sous réserve:
 - i) des arrangements appropriés visant le maintien des droits acquis et des droits en cours d'acquisition;
 - ii) des dispositions particulières prescrites par la législation nationale du pays d'immigration et visant les prestations ou fractions de prestations payables exclusivement sur les fonds publics, ainsi que les allocations versées aux personnes qui ne réunissent pas les conditions de cotisation exigées pour l'attribution d'une pension normale;
- c) les impôts, taxes et contributions afférents au travail, perçus au titre du travailleur;
- d) les actions en justice concernant les questions mentionnées dans la présente convention.

2. Dans le cas où il s'agit d'un Etat fédératif, les dispositions du présent article devront être appliquées dans la mesure où les questions auxquelles elles ont trait sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. Il appartiendra à chaque Membre de déterminer dans quelle mesure et dans quelles conditions ces dispositions seront appliquées aux questions qui sont réglementées par la législation des Etats constitutants, provinces ou cantons, ou qui dépendent de leurs autorités administratives. Le Membre indiquera, dans son rapport annuel sur l'application de la convention, dans quelle mesure les questions visées au présent article sont réglementées par la législation fédérale ou dépendent des autorités administratives fédérales. En ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation des Etats constitutants, provinces ou cantons ou qui dépendent de leurs autorités administratives, le Membre agira conformément aux dispositions prévues au paragraphe 7 b) de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

Article 7

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que son service de l'emploi et ses autres services s'occupant de migrations coopèrent avec les services correspondants des autres Membres.

2. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à ce que les opérations effectuées par son service public de l'emploi n'entraînent pas de frais pour les travailleurs migrants.

Article 8

1. Un travailleur migrant qui a été admis à titre permanent et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre ne pourront être renvoyés dans leur territoire d'origine ou dans le territoire d'où ils ont émigré, sauf s'ils le désirent ou si des accords internationaux liant le Membre intéressé le prévoient, lorsque pour cause de maladie ou d'accident le travailleur migrant se trouve dans l'impossibilité d'exercer son métier, à condition que la maladie ou l'accident soit survenu après son arrivée.

2. Lorsque les travailleurs migrants sont, dès leur arrivée dans le pays d'immigration, admis à titre permanent, l'autorité compétente de ce pays peut décider que les dispositions du paragraphe 1 du présent article ne prendront effet qu'après un délai raisonnable, qui ne sera, en aucun cas, supérieur à cinq années, à partir de la date de l'admission de tels migrants.

Article 9

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation de devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer.

Article 10

Lorsque le nombre des migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente convention.

Article 11

1. Aux fins de la présente convention, le terme travailleur migrant désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente convention ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes;
- c) aux gens de mer.

(Dispositions finales)

ANNEXE I

RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS QUI NE SONT PAS RECRUTÉS
EN VERTU D'ARRANGEMENTS RELATIFS A DES MIGRATIONS
COLLECTIVES INTERVENUS SOUS CONTROLE GOUVERNEMENTAL

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants qui ne sont pas recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe:

- a) le terme *recrutement* désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire, pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire,
 ainsi que l'adoption de mesures relatives aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route.
- b) le terme *introduction* désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus;
- c) le terme *placement* désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par accord entre les gouvernements intéressés;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectués par:

- a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom, sous réserve, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente;
- b) un bureau privé, si l'autorisation préalable de procéder à ces opérations est accordée par l'autorité compétente du territoire où les opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:

- i) soit par la législation de ce territoire,
- ii) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

4. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en application du paragraphe 3 b), à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

5. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

Article 5

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un système de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:

- a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration;
- b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant;
- c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration.

2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 6

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre:

- a) la simplification des formalités administratives;
- b) l'institution de services d'interprètes;
- c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux.

Article 7

1. Lorsque le nombre des travailleurs migrants allant du territoire d'un Membre au territoire d'un autre Membre est assez important, les autorités compétentes des territoires en question doivent, chaque fois qu'il est nécessaire ou désirable, conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.

2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

Article 8

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE II

**RECRUTEMENT, PLACEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL
DES TRAVAILLEURS MIGRANTS RECRUTÉS EN VERTU
D'ARRANGEMENTS RELATIFS A DES MIGRATIONS COLLECTIVES
INTERVENUS SOUS CONTROLE GOUVERNEMENTAL**

Article 1

La présente annexe s'applique aux travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 2

Aux fins de la présente annexe:

- a) le terme *recrutement* désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire à lui assurer un emploi dans un autre territoire, en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental,
 ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants, ainsi que leur mise en route;
- b) le terme *introduction* désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa a) ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental;
- c) le terme *placement* désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter la mise au travail de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental.

Article 3

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et dont la législation autorise les opérations de recrutement, d'introduction et de placement, telles qu'elles sont définies à l'article 2, doit réglementer celles desdites opérations qui sont autorisées par sa législation, conformément aux dispositions du présent article.

2. Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe suivant, seront seuls autorisés à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire par accord entre les gouvernements intéressés;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. Dans la mesure où la législation nationale ou un arrangement bilatéral le permet, et sous réserve, si l'intérêt du migrant l'exige, de l'approbation et de la surveillance de l'autorité compétente, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par:

- a) l'employeur ou une personne à son service et agissant en son nom;
- b) des bureaux privés.

4. Le droit d'effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement sera soumis à l'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire où ces opérations doivent avoir lieu, dans les cas et selon les modalités qui seront déterminés:

- a) soit par la législation de ce territoire,
- b) soit par accord entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration ou tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

5. L'autorité compétente du territoire où ont lieu les opérations doit, en application de tout accord conclu par les autorités compétentes intéressées, exercer une surveillance sur l'activité des personnes ou organismes munis d'une autorisation délivrée en vertu du paragraphe précédent, à l'exception de tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et dont la situation continuera à être régie par les termes dudit instrument ou par tous accords intervenus entre ledit organisme et l'autorité compétente intéressée.

6. Avant d'autoriser l'introduction de travailleurs migrants, l'autorité compétente du territoire d'immigration doit vérifier s'il n'y a pas déjà un nombre suffisant de travailleurs capables d'occuper les emplois qu'il s'agit de pourvoir.

7. Rien, dans le présent article, ne doit être interprété comme autorisant une personne ou un organisme autre que l'autorité compétente du territoire d'immigration à permettre l'entrée d'un travailleur migrant sur le territoire d'un Membre.

Article 4

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur s'engage à assurer la gratuité des opérations effectuées par les services publics de l'emploi quant au recrutement, à l'introduction et au placement des travailleurs migrants.

2. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement ne seront pas à la charge du migrant.

Article 5

Lorsqu'il s'agit d'un transport collectif de migrants d'un pays à un autre nécessitant un passage en transit à travers un troisième pays, des mesures permettant de hâter le passage en transit devront être prises par l'autorité compétente du territoire de transit en vue d'éviter des retards et des difficultés administratives.

Article 6

1. Tout Membre pour lequel la présente annexe est en vigueur et qui a institué un régime de contrôle sur les contrats de travail conclus entre un employeur, ou une personne agissant en son nom, et un travailleur migrant s'engage à exiger:

- a) qu'un exemplaire du contrat de travail soit remis au migrant avant son départ ou, si les gouvernements intéressés en conviennent ainsi, dans un centre d'accueil au moment de son arrivée dans le territoire d'immigration;
- b) que le contrat contienne des dispositions indiquant les conditions de travail et, notamment, la rémunération offerte au migrant;
- c) que le migrant reçoive, par écrit, avant son départ, au moyen d'un document le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, des informations sur les conditions générales de vie et de travail auxquelles il sera soumis dans le territoire d'immigration;

2. Lorsqu'un exemplaire du contrat doit être remis au migrant à son arrivée dans le territoire d'immigration, il doit, avant son départ, être informé par un document écrit le concernant individuellement, ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il est engagé et des autres conditions de travail, notamment de la rémunération minimum qui lui est garantie.

3. L'autorité compétente prendra les mesures nécessaires pour que les dispositions des paragraphes précédents soient respectées et que des sanctions soient appliquées en cas d'infraction.

Article 7

Les mesures prévues à l'article 4 de la convention doivent, dans les cas appropriés, comprendre:

- a) la simplification des formalités administratives;
- b) l'institution de services d'interprètes;
- c) toute assistance nécessaire, au cours d'une période initiale, lors de l'établissement des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre;
- d) la protection du bien-être des migrants et des membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, en cours de route et notamment à bord des bateaux;
- e) l'autorisation de liquider et de transférer la propriété des migrants admis à titre permanent.

Article 8

Des mesures appropriées devront être prises par l'autorité compétente en vue d'assister les travailleurs migrants durant une période initiale dans le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi; s'il est utile, ces mesures pourront être prises en collaboration avec les organisations volontaires intéressées.

Article 9

Si un travailleur migrant introduit sur le territoire d'un Membre conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente annexe n'obtient pas, pour une cause dont il n'est pas responsable, l'emploi pour lequel il a été recruté ou un autre emploi convenable, les frais entraînés par son retour et par celui des membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre, y compris les taxes administratives, le transport et l'entretien jusqu'à destination finale, ainsi que le transfert des objets de ménage, ne doivent pas être à la charge du migrant.

Article 10

Si l'autorité compétente du territoire d'immigration considère que l'emploi pour lequel le migrant a été recruté en vertu de l'article 2 de la présente annexe se révèle inadéquat, cette autorité devra prendre les mesures appropriées pour assister ledit migrant dans la recherche d'un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux; elle devra prendre des dispositions pour assurer soit son entretien, en attendant qu'il obtienne un tel emploi, soit son retour dans la région où il a été recruté, si le migrant est d'accord ou a accepté de s'en retourner dans ces conditions lors de son recrutement, soit son rétablissement dans un autre lieu.

Article 11

Si un travailleur migrant possédant la qualité de réfugié ou de personne déplacée est en surnombre dans un emploi quelconque sur un territoire d'immigration où il est entré conformément à l'article 3 de la présente annexe, l'autorité compétente de ce territoire devra faire tous ses efforts pour le mettre en mesure d'obtenir un emploi convenable qui ne porte pas préjudice aux travailleurs nationaux et prendra des mesures pour assurer son entretien, en attendant son placement dans un emploi convenable ou son rétablissement dans un autre lieu.

Article 12

1. Les autorités compétentes des territoires intéressés doivent conclure des accords pour régler les questions d'intérêt commun qui peuvent être posées par l'application des dispositions de la présente annexe.

2. Lorsque les Membres disposent d'un régime de contrôle des contrats de travail, lesdits accords devront indiquer les méthodes à suivre en vue d'assurer l'exécution des obligations contractuelles de l'employeur.

3. Ces accords devront prévoir, dans les cas appropriés, une collaboration relative à l'assistance à fournir aux migrants pour le règlement des questions concernant leurs conditions d'emploi, en vertu de l'article 8, entre, d'une part, l'autorité compétente du territoire d'émigration, ou un organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international, et, d'autre part, l'autorité compétente du territoire d'immigration.

Article 13

Toute personne qui encourage une immigration clandestine ou illégale sera passible de sanctions appropriées.

ANNEXE III**IMPORTATION DES EFFETS PERSONNELS,
DES OUTILS ET DE L'ÉQUIPEMENT DES TRAVAILLEURS MIGRANTS***Article 1*

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants recrutés et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane à l'entrée dans le territoire d'immigration, à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Article 2

1. Les effets personnels appartenant aux travailleurs migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine si elles ont conservé la nationalité de ce pays.

2. Les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier, appartenant aux travailleurs

migrants et aux membres de leur famille qui ont été autorisés à les accompagner ou à les rejoindre, doivent être exemptés des droits de douane au retour desdites personnes dans leur pays d'origine, si elles ont conservé la nationalité de ce pays, et à condition qu'au moment de l'importation il puisse être prouvé que les outils et l'équipement en question sont effectivement en leur propriété ou possession, ont été pendant une durée appréciable en leur possession et usage, et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Recommandation n° 86

Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949

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 8 juin 1949, en sa trente-deuxième session;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la révision de la recommandation
 sur les travailleurs migrants, 1939, et de la recommandation sur les travailleurs migrants
 (collaboration entre Etats), 1939, adoptées par la Conférence à sa vingt-cinquième session,
 question qui est comprise dans le onzième point à l'ordre du jour de la session;
 Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,
 adopte, ce premier jour de juillet mil neuf cent quarante-neuf, la recommandation ci-après, qui
 sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949.
 La Conférence,
 Après avoir adopté la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et désirant la
 compléter par une recommandation,
 Recommande ce qui suit:

I

1. Aux fins de la présente recommandation:
 - a) le terme *travailleur migrant* désigne une personne qui émigre d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant;
 - b) le terme *recrutement* désigne:
 - i) l'engagement d'une personne se trouvant dans un territoire pour le compte d'un employeur se trouvant dans un autre territoire;
 - ii) le fait de s'obliger, vis-à-vis d'une personne se trouvant dans un territoire, à lui assurer un emploi dans un autre territoire, ainsi que la conclusion d'arrangements relatifs aux opérations visées sous i) et ii), y compris la recherche et la sélection des émigrants ainsi que leur mise en route;
 - c) le terme *introduction* désigne toutes opérations effectuées en vue d'assurer ou de faciliter l'arrivée ou l'admission, dans un territoire, de personnes recrutées dans les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus;
 - d) le terme *placement* désigne toutes opérations qui consistent à assurer ou à faciliter l'emploi de personnes introduites dans les conditions énoncées à l'alinéa c) ci-dessus.

2. Dans tous les cas où il est fait mention, dans la présente recommandation, du gouvernement ou de l'autorité compétente du territoire d'émigration, ces mots devraient être interprétés comme désignant, lorsqu'il s'agit de migrants qui sont des réfugiés ou des personnes déplacées, tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

3. La présente recommandation ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) à l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale, et d'artistes;
- c) aux gens de mer.

II

4.

(1) D'une manière générale, les Membres devraient avoir pour politique de développer et d'utiliser toutes les possibilités de mise au travail et de faciliter à cette fin la distribution internationale de la main-d'œuvre et, en particulier, son mouvement des pays excédentaires vers les pays déficitaires.

(2) Les mesures prises par chaque Membre devraient tenir dûment compte de la situation nationale de la main-d'œuvre et le gouvernement en question devrait consulter les organisations appropriées d'employeurs et de travailleurs sur toutes les questions de caractère général concernant les migrations de travailleurs.

III

5.

(1) Le service gratuit qui, dans chaque pays, est chargé d'aider les migrants et leur famille, et notamment de leur donner des informations exactes, devrait être assuré:

- a) par des autorités publiques;
- b) par une ou plusieurs organisations volontaires exerçant leur activité sans fins lucratives, approuvées à cet effet par les autorités publiques et soumises au contrôle desdites autorités;
- c) pour partie, par des autorités publiques et, pour partie, par une ou plusieurs organisations volontaires remplissant les conditions énoncées à l'alinéa b) ci-dessus.

(2) Le service devrait conseiller les migrants et leur famille dans leur langue ou dialecte ou, du moins, dans une langue qu'ils puissent comprendre, relativement à l'émigration, à l'immigration, aux conditions de travail et de vie, y compris les conditions d'hygiène au lieu de destination, au retour dans leur pays d'origine et, d'une manière générale, à toute question pouvant les intéresser en leur qualité de migrants.

(3) Le service devrait faciliter, pour les migrants et leur famille, l'accomplissement des formalités administratives et autres démarches que nécessite éventuellement leur retour dans le pays d'origine ou d'émigration.

(4) En vue de faciliter l'adaptation des migrants, des cours préparatoires devraient, lorsqu'ils sont jugés nécessaires, être organisés pour leur faire connaître les conditions générales et les méthodes de travail existant dans le pays d'immigration, et pour leur enseigner la langue de ce pays. Les pays d'émigration et d'immigration devraient se mettre d'accord pour l'organisation de ces cours.

6. Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande, des informations sur la législation relative à l'émigration, y compris toutes dispositions administratives relatives aux restrictions à l'émigration et aux facilités accordées aux émigrants, et des indications utiles sur les catégories de personnes désireuses d'émigrer.

7. Chaque Membre devrait mettre à la disposition du Bureau international du Travail et de tout autre Membre, à leur demande, des informations sur sa législation relative à l'immigration, y compris toutes dispositions administratives sur les permis d'entrée dans les cas où ils sont requis, sur le nombre et les qualifications professionnelles des personnes que l'on désire faire immigrer, sur sa législation ayant trait à l'admission des travailleurs migrants et sur toute facilité particulière accordée aux migrants, ainsi que sur toute mesure destinée à favoriser leur adaptation à l'organisation économique et sociale du pays d'immigration.

8. Un délai raisonnable devrait, autant que possible, séparer la date de la publication de celle de l'entrée en vigueur de toutes dispositions modifiant les conditions auxquelles sont soumises les autorisations d'immigrer, ou l'admission au travail des migrants, de telle sorte que ces conditions puissent être portées, en temps utile, à la connaissance des personnes qui se préparent à émigrer.

9. Des mesures devraient être prises pour donner une publicité suffisante, à des moments opportuns, aux plus importantes des dispositions visées au paragraphe précédent, cette publicité devant se faire dans les langues le plus communément connues des migrants.

10. Les migrations devraient être facilitées par des mesures appropriées destinées à:

- a) assurer, en cas de nécessité, aux travailleurs migrants, à leur arrivée dans le pays de destination, un logement, une nourriture et un habillement satisfaisants;
- b) assurer, s'il est nécessaire, la formation professionnelle pour permettre aux travailleurs migrants d'acquérir les qualifications exigées dans le pays d'immigration;
- c) permettre, en tenant compte des limites fixées par la législation nationale relative à l'exportation et à l'importation des devises, le transfert de toute partie des gains et des économies du travailleur migrant que celui-ci désire transférer;
- d) pourvoir au transfert dans le pays d'immigration, lorsqu'il s'agit de migrations permanentes, dans les limites prévues par la législation nationale sur l'exportation et l'importation de devises, du capital des travailleurs migrants, si ceux-ci le désirent;
- e) assurer l'accès aux écoles des migrants et des membres de leur famille.

11. Il conviendrait d'aider les migrants et les membres de leur famille à être admis au bénéfice des mesures relatives aux loisirs et au bien-être; de plus, des dispositions devraient être prises, dans les cas où cela est nécessaire, pour assurer aux migrants la jouissance de facilités particulières au cours de la période initiale d'installation dans le pays d'immigration.

12. Lorsqu'il s'agit de travailleurs migrants recrutés en vertu d'arrangements relatifs à des migrations collectives intervenus sous contrôle gouvernemental, les travailleurs migrants devraient bénéficier de l'assistance médicale accordée aux nationaux.

IV

13.

(1) Lorsque l'intérêt du migrant l'exige, les Membres devraient obliger tout intermédiaire se livrant au recrutement, à l'introduction ou au placement de travailleurs migrants pour le compte d'un employeur à se munir d'un mandat écrit de cet employeur, ou d'un autre document prouvant qu'il agit pour le compte de celui-ci.

(2) Ce document devrait être rédigé ou traduit dans la langue officielle du pays d'émigration et donner toutes précisions utiles sur l'employeur ainsi que sur la nature et l'importance des opérations de recrutement, d'introduction ou de placement dont l'intermédiaire est chargé, et l'emploi offert, y compris les conditions de rémunération.

14.

(1) La sélection technique des travailleurs migrants devrait être effectuée de manière à restreindre le moins possible les migrations tout en vérifiant s'ils ont les qualités pour effectuer le travail requis.

(2) L'exécution d'une telle sélection devrait être confiée:

- a) soit à des institutions officielles;
- b) soit, dans les cas appropriés, à des institutions privées dûment autorisées du territoire d'immigration et contrôlées, s'il est nécessaire dans l'intérêt du migrant, par l'autorité compétente du territoire d'émigration.

(3) Le droit d'entreprendre des opérations de sélection devrait être subordonné à l'autorisation préalable de l'autorité compétente du territoire où ces opérations ont lieu sous les conditions

et dans les cas prévus, soit par la législation en vigueur dans ce territoire, soit par accord entre le gouvernement du territoire d'émigration et le gouvernement du territoire d'immigration.

(4) Autant que possible, les travailleurs désireux d'émigrer devraient, avant de quitter le pays d'émigration, être examinés, aux fins de sélection professionnelle et médicale, par un représentant de l'autorité compétente du territoire d'immigration.

(5) Lorsque les opérations de recrutement revêtent une ampleur suffisante, il devrait être procédé à ces opérations conformément à des arrangements qui devraient prévoir une consultation et une collaboration étroites entre les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

(6) Les opérations visées aux alinéas précédents du présent paragraphe devraient être effectuées en un lieu aussi proche que possible de l'endroit où l'émigrant est recruté.

15.

(1) Des mesures devraient être prises par voie d'accord en vue d'autoriser tout travailleur migrant introduit à titre permanent à être accompagné ou rejoint par les membres de sa famille.

(2) Le déplacement des membres de la famille d'un tel travailleur migrant autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre devrait être spécialement facilité tant par le pays d'émigration que par le pays d'immigration.

(3) Aux fins du présent paragraphe, les membres de la famille d'un travailleur migrant devraient comprendre sa femme et ses enfants mineurs; les demandes tendant à étendre le bénéfice de ce régime à d'autres membres de la famille du travailleur migrant qui seraient à sa charge devraient être examinées avec bienveillance.

V

16.

(1) Les travailleurs migrants autorisés à résider dans un territoire et les membres de leur famille autorisés à les accompagner ou à les rejoindre devraient, autant que possible, être admis à y occuper un emploi dans les mêmes conditions que les nationaux.

(2) Dans les pays où l'emploi des travailleurs migrants est soumis à des restrictions, celles-ci devraient, autant que possible:

- a) cesser d'être appliquées aux travailleurs migrants qui auraient résidé dans le pays d'immigration pendant une période déterminée, dont la durée ne devrait pas, en principe, dépasser cinq ans;
- b) cesser d'être appliquées à la femme et aux enfants en âge de travailler qui ont été autorisés à accompagner ou à rejoindre le travailleur migrant, en même temps qu'elles cesseraient d'être appliquées à ce dernier.

17. Dans les pays où le nombre des travailleurs immigrés est assez important, les conditions d'emploi de ces travailleurs devraient faire l'objet d'une surveillance particulière, qui pourrait être effectuée, selon les circonstances, soit par un service spécial d'inspection, soit par des inspecteurs du travail ou d'autres fonctionnaires spécialisés pour cette tâche.

VI

18.

(1) Lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir, autant que possible, d'éloigner de son territoire ce travailleur et, le cas échéant, les membres de sa famille pour des raisons tirées de l'insuffisance des ressources du travailleur ou de la situation du marché de l'emploi, à moins qu'un accord ne soit intervenu à cet effet entre les autorités compétentes des territoires d'émigration et d'immigration intéressés.

(2) Un tel accord devrait prévoir:

- a) que la durée du séjour du travailleur migrant sur le territoire d'immigration sera prise en considération et qu'en principe aucun travailleur migrant ne pourra en être éloigné s'il y réside depuis plus de cinq ans;
- b) que le migrant devra avoir épuisé ses droits aux prestations de l'assurance-chômage;
- c) que le migrant devra avoir bénéficié d'un préavis comportant un délai raisonnable lui donnant notamment la possibilité de liquider ses biens;
- d) que des mesures utiles seront prises pour le transport du travailleur et des membres de sa famille;
- e) que les dispositions indispensables seront prises pour que le travailleur migrant et les membres de sa famille bénéficient d'un traitement humain;
- f) que les frais du retour du migrant et des membres de sa famille ainsi que du transport de ses objets de ménage jusqu'à destination finale ne seront pas à sa charge.

19. Des mesures appropriées devraient être prises par les autorités des territoires intéressés afin que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées en ce qui concerne les opérations de recrutement, d'introduction et de placement des travailleurs migrants.

VII

20. Lorsque les travailleurs migrants ou des membres de leur famille qui sont restés ressortissants de leur Etat d'origine retournent dans celui-ci, cet Etat devrait admettre ces personnes au bénéfice des diverses mesures d'assistance aux indigents et aux chômeurs, ainsi que des mesures tendant à faciliter la remise au travail des chômeurs, en les exemptant de toute condition préalable de séjour ou d'emploi dans le pays ou la localité.

VIII

21.

(1) Les Membres devraient, dans les cas appropriés, compléter la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et les paragraphes précédents de la présente recommandation, par des accords bilatéraux qui indiqueraient les modalités selon lesquelles les principes contenus dans ladite convention et ladite recommandation devraient être appliqués.

(2) Lors de la conclusion de tels accords bilatéraux, les Membres devraient tenir compte des dispositions de l'accord type annexé à la présente recommandation dans l'élaboration de clauses appropriées visant l'organisation des migrations de travailleurs et la réglementation des conditions de déplacement et d'emploi des travailleurs migrants, y compris les réfugiés et personnes déplacées.

ANNEXE

ACCORD TYPE SUR LES MIGRATIONS TEMPORAIRES ET PERMANENTES DE TRAVAILLEURS, Y COMPRIS LES REFUGIES ET PERSONNES DEPLACEES

*(Note: Les dispositions en italique concernent essentiellement les migrations permanentes;
les dispositions figurant entre crochets ne visent que les migrations de réfugiés
et de personnes déplacées.)*

Article 1. Echange d'informations

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement des renseignements appropriés concernant:

- a) les dispositions législatives et administratives concernant l'entrée, l'emploi, le séjour et l'établissement des migrants et de leur famille;
- b) le nombre, les catégories et les qualifications professionnelles des migrants désirés;
- c) les conditions de travail et d'existence des migrants et, en particulier, le coût de la vie et les salaires minima en fonction des catégories professionnelles et des régions d'emploi, les allocations supplémentaires éventuelles, la nature des emplois disponibles, les primes éventuelles d'engagement, les régimes de sécurité sociale et d'assistance médicale, les dispositions relatives au transport des migrants et de leurs outils et biens, les dispositions relatives au logement et à l'approvisionnement en nourriture et vêtements, les mesures relatives au transfert des épargnes des migrants et des autres sommes dues en vertu du présent accord;
- d) les facilités particulières éventuellement accordées aux migrants;
- e) les facilités d'instruction générale et de formation professionnelle accordées aux migrants;
- f) les mesures destinées à favoriser une adaptation rapide des migrants;
- g) la procédure et les formalités requises pour la naturalisation.

2. L'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressés.

3. L'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement fournira périodiquement à l'autorité compétente du territoire d'immigration des renseignements appropriés concernant:

- a) les dispositions législatives et administratives concernant l'émigration;
- b) le nombre et les qualifications professionnelles des personnes désirant émigrer ainsi que la composition de leur famille;
- c) le régime de sécurité sociale;
- d) les facilités spéciales éventuellement accordées aux migrants;
- e) le milieu et les conditions de vie auxquelles les migrants sont habitués;
- f) les dispositions en vigueur sur l'exportation des capitaux.

4. L'autorité compétente du territoire d'immigration devra porter ces informations à la connaissance des personnes et organismes intéressés.

5. Les informations mentionnées aux paragraphes 1 à 4 ci-dessus devront également être communiquées par chacune des parties dont il s'agit au Bureau international du Travail.

Article 2. Mesures contre la propagande trompeuse

1. Les parties conviennent de prendre, en ce qui concerne leurs territoires respectifs, dans la mesure où la législation nationale le permet, toutes mesures possibles contre la propagande trompeuse concernant l'émigration et l'immigration.

2. A cette fin, les parties collaboreront, si nécessaire, avec les autorités compétentes d'autres pays intéressés.

Article 3. Formalités administratives

Les parties conviennent de prendre des mesures en vue d'accélérer et de simplifier l'accomplissement des formalités administratives relatives au départ, au voyage, à l'entrée, au séjour et à l'établissement des migrants, et autant que possible, des membres de leur famille; ces mesures devront comprendre, si nécessaire, l'organisation d'un service d'interprètes.

Article 4. Validité des documents

1. Les parties détermineront les conditions que doivent remplir, aux fins de la reconnaissance de leur validité dans le territoire d'immigration, les documents délivrés par l'autorité compétente du territoire d'émigration et se rapportant aux migrants et aux membres de leur famille ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement, concernant:

- a) leur état civil;
- b) leur situation judiciaire;
- c) leurs qualifications professionnelles;
- d) leur instruction générale et leur formation professionnelle;
- e) leur participation à des régimes de sécurité sociale.

2. Les parties s'accorderont également sur la portée d'une telle reconnaissance.

3. Lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, l'autorité compétente du territoire d'immigration reconnaîtra la validité de tout titre de voyage délivré en remplacement d'un passeport national par l'autorité compétente du territoire d'émigration et notamment des titres de voyage délivrés conformément aux termes d'un accord international (par exemple le titre de voyage établi par l'accord du 15 octobre 1946 et le passeport Nansen) .

Article 5. Conditions et critères des migrations

1. Les parties détermineront d'un commun accord:

- a) les conditions à remplir par les migrants et les membres de leur famille en ce qui concerne l'âge, l'aptitude physique, la santé ainsi que les qualifications professionnelles pour les diverses branches de l'activité économique et pour les différentes catégories professionnelles;
- b) les catégories de membres de la famille des migrants autorisés à les accompagner ou à les rejoindre.

2. Les parties détermineront également, conformément aux dispositions de l'article 28 du présent accord:

- a) l'importance numérique et les catégories professionnelles des migrants à recruter au cours d'une période déterminée;

- b) les zones de recrutement et les zones de placement et d'établissement si ce n'est que, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, la détermination des zones de recrutement sera réservée à l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

3. En vue de recruter les migrants répondant aux besoins techniques du territoire d'immigration et pouvant s'adapter facilement aux conditions existant dans ce territoire, les parties détermineront les critères selon lesquels il sera procédé à une sélection technique des migrants.

4. En établissant ces critères, les deux parties prendront en considération:

- a) en ce qui concerne la sélection médicale des intéressés:
 - i) la nature de l'examen médical auquel les migrants seront soumis (examen médical général, examen radiologique, examen de laboratoire, etc.);
 - ii) l'établissement de listes de maladies et d'imperfections physiques qui constituent clairement une incapacité d'emploi dans certaines professions;
 - iii) les conditions minima d'hygiène prévues par des conventions internationales d'hygiène et relatives aux mouvements de population d'un pays à un autre;
- b) en ce qui concerne la sélection professionnelle:
 - i) les qualifications des migrants requises pour chaque profession ou catégorie professionnelle;
 - ii) les autres professions qui nécessitent de la part des travailleurs des qualifications ou des capacités analogues, en vue de répondre aux besoins de professions particulières pour lesquelles il est difficile de recruter un nombre suffisant de travailleurs qualifiés;
 - iii) le développement des tests psychotechniques;
- c) en ce qui concerne la sélection fondée sur l'âge des migrants: la souplesse avec laquelle doivent être appliqués les critères en la matière pour tenir compte, d'une part, des exigences des divers emplois, d'autre part, de la différence de capacités des individus d'un âge déterminé.

Article 6. Organisation du recrutement, de l'introduction et du placement

1. Les organismes ou personnes qui effectuent des opérations de recrutement, d'introduction et de placement de migrants et de membres de leur famille devront être désignés nommément par les autorités compétentes des territoires intéressés ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, par l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement, d'une part, et l'autorité compétente du territoire d'immigration, d'autre part, sous réserve de l'approbation des deux parties.

2. Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, seront seuls admis à effectuer les opérations de recrutement, d'introduction et de placement:

- a) les bureaux de placement publics ou autres organismes officiels du territoire où les opérations ont lieu;
- b) les organismes officiels d'un territoire autre que celui où les opérations ont lieu et qui sont autorisés à effectuer de telles opérations sur ce territoire, par un accord intervenu entre les parties;
- c) tout organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international.

3. En outre, dans la mesure où la législation nationale de chacune des parties le permet et sous réserve de l'approbation et du contrôle des autorités compétentes desdites parties, les opérations de recrutement, d'introduction et de placement pourront être effectuées par:

- a) l'employeur ou une personne se trouvant à son service et agissant en son nom;
- b) des bureaux privés.

4. Les frais administratifs entraînés par le recrutement, l'introduction et le placement du travailleur migrant ne devront pas être à la charge de celui-ci.

Article 7. Examens de sélection

1. Tout candidat à l'émigration devra subir un examen approprié sur le territoire d'émigration; un tel examen devra comporter pour lui le moins d'inconvénients possible.

2. En ce qui concerne l'organisation de la sélection des migrants, les parties se mettront d'accord sur:

- a) la reconnaissance et la composition des organismes officiels ainsi que des organismes privés admis par l'autorité compétente du territoire d'immigration à effectuer les opérations de sélection sur le territoire d'émigration;
- b) l'organisation des examens de sélection, les centres où ils auront lieu et la répartition des frais afférents à ces examens;
- c) la collaboration des autorités compétentes des deux parties, notamment de leurs services de l'emploi, lors de l'organisation de la sélection.

Article 8. Information et assistance à fournir aux migrants

1. Le migrant qui a été admis après son examen médical et professionnel au centre de rassemblement ou de sélection recevra, dans une langue qu'il comprend, toutes les informations dont il aurait encore besoin concernant la nature du travail pour lequel il a été engagé, la région d'emploi, l'entreprise à laquelle il est destiné et les dispositions prises pour son voyage, ainsi que les conditions de vie et de travail, y compris les conditions d'hygiène et autres conditions connexes qui existent dans les pays ou dans la région où il se rend.

2. A leur arrivée dans le pays d'immigration, au centre de réception s'il en existe, ou au lieu de résidence, les migrants et les membres de leur famille recevront tous les documents qui leur sont nécessaires pour leur travail, leur séjour et leur établissement dans le pays en question, ainsi que des informations et des conseils relatifs aux conditions d'existence et de travail; toute autre assistance qui leur serait nécessaire pour s'adapter aux conditions existant dans le pays d'immigration devra également leur être fournie.

Article 9. Education et formation professionnelle

Les parties doivent coordonner leurs activités relatives à l'organisation, pour les migrants, de cours d'éducation qui porteront sur des informations générales relatives au pays d'immigration et comprendront l'enseignement de la langue de ce pays et la formation professionnelle.

Article 10. Echange de stagiaires

Les parties conviennent de favoriser l'échange de stagiaires et de déterminer, dans un accord séparé, les conditions régissant ces échanges.

Article 11. Conditions de transport

1. Pendant le voyage du lieu de leur résidence jusqu'au centre de rassemblement ou de sélection et pendant leur séjour dans ledit centre, les migrants et les membres de leur famille recevront, de la part de l'autorité compétente du territoire d'émigration ou, lorsqu'il s'agit de réfugiés et de personnes déplacées, de la part de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement toute l'assistance dont ils pourraient avoir besoin.

2. Pendant le voyage du centre de rassemblement ou de sélection jusqu'au lieu de leur emploi, et pendant leur séjour dans un centre d'accueil, s'il en existe, l'autorité du territoire d'émigration et celle du territoire d'immigration devront assurer, chacune dans le cadre de sa compétence, l'hygiène et le bien-être des migrants et des membres de leur famille et leur fournir toute l'assistance dont ils pourraient avoir besoin.

3. Le transport des migrants et des membres de leur famille sera effectué conformément à la législation en vigueur, dans des conditions appropriées et convenant au transport de personnes.

4. Les parties arrêteront d'un commun accord les conditions et les modalités d'application des dispositions du présent article.

Article 12. Frais de voyage et d'entretien

Les parties détermineront les méthodes de règlement des frais de voyage des migrants et des membres de leur famille depuis le lieu de leur résidence jusqu'à celui de destination, des frais d'entretien en cours de route, de maladie ou d'hospitalisation et des frais de transport de leurs effets personnels.

Article 13. Transfert de fonds

1. L'autorité compétente du territoire d'émigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et d'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le retrait de leur pays, par les migrants et les membres de leur famille, des sommes dont ils pourraient avoir besoin en vue de leur premier établissement à l'étranger.

2. L'autorité compétente du territoire d'immigration devra, autant que possible et dans le cadre de la législation nationale en matière d'importation et d'exportation de devises étrangères, autoriser et faciliter le transfert périodique à destination du territoire d'émigration des épargnes et de toutes autres sommes dues en vertu du présent accord.

3. Les transferts de fonds autorisés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus devront être effectués aux taux de change officiellement pratiqués.

4. Les parties prendront toutes les mesures nécessaires pour simplifier et accélérer les formalités administratives relatives aux transferts de fonds, afin que ces fonds parviennent aux ayants droit dans le plus bref délai possible.

5. Les parties détermineront si et dans quelles conditions le migrant peut être obligé à transférer une partie de son salaire pour l'entretien de sa famille restée dans son pays ou dans le territoire qu'il a quitté.

Article 14. Adaptation et naturalisation

L'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des mesures destinées à faciliter l'adaptation aux conditions nationales, climatiques, économiques et sociales et à simplifier la procédure de naturalisation des migrants et des membres de leur famille.

Article 15. Contrôle des conditions d'existence et de travail

1. Des dispositions devront être prises en vue du contrôle par l'autorité compétente, ou par des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration, des conditions d'existence et de travail des migrants, y compris leurs conditions d'hygiène.

2. Lorsqu'il s'agit de migrations temporaires, les parties prendront, le cas échéant, les mesures nécessaires pour que, dans l'application de ce contrôle, des représentants autorisés du territoire d'émigration ou, s'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, des représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement collaborent avec l'autorité compétente ou avec des organismes dûment autorisés du territoire d'immigration.

3. Au cours d'une période déterminée dont la durée sera fixée par les parties, les migrants bénéficieront d'une assistance spéciale en ce qui concerne les questions relatives à leurs conditions d'emploi.

4. Une assistance concernant les conditions d'emploi et d'existence pourra être fournie, soit par le service ordinaire de l'inspection du travail du pays d'immigration, soit par un service spécial pour les migrants; si nécessaire, ces mesures seront prises en collaboration avec des organisations volontaires agréées.

5. Des mesures seront prises, s'il y a lieu, pour que les représentants du territoire d'émigration ou, s'il s'agit de réfugiés ou de personnes déplacées, des représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international et chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement puissent collaborer avec ces services.

Article 16. Règlement des différends

1. En cas de différend survenant entre un migrant et son employeur, le migrant aura accès aux juridictions compétentes ou pourra présenter de toute autre manière ses doléances, conformément à la législation du territoire d'immigration.

2. Les autorités établiront toute autre procédure nécessaire en vue de régler les différends s'élevant à l'occasion de l'exécution de l'accord.

Article 17. Egalité de traitement

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration appliquera aux migrants et aux membres de leur famille, en ce qui concerne les emplois auxquels ils sont susceptibles d'être admis, un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qui est applicable aux nationaux en vertu de dispositions législatives ou administratives, ou de conventions collectives de travail.

2. Cette égalité de traitement s'appliquera sans discrimination de nationalité, de race, de religion ni de sexe aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites du territoire d'immigration, en ce qui concerne les matières suivantes:

- a) dans la mesure où ces matières sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives:
 - i) la rémunération (y compris des allocations familiales lorsque ces allocations font partie de la rémunération), la durée du travail, le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires, les congés payés, les restrictions au travail à domicile, l'âge d'admission à l'emploi, l'apprentissage et la formation professionnelle, le travail des femmes et des adolescents;
 - ii) l'affiliation aux organisations syndicales et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives;
 - iii) l'admission aux écoles, à l'apprentissage et à des cours ou des écoles de formation professionnelle et technique, sous réserve que cette admission ne porte pas préjudice aux nationaux du pays d'immigration;
 - iv) les mesures de récréation et de bien-être;
- b) les impôts, taxes et contributions afférents au travail et perçus au titre du travailleur;
- c) l'hygiène, la sécurité et l'assistance médicale;
- d) les actions en justice relatives aux questions visées par le présent accord.

Article 18. Accès aux métiers et professions et droit d'acquisition de la propriété immobilière

L'égalité de traitement s'appliquera également:

- a) à l'accès aux métiers et professions dans les limites prévues par la législation nationale;
- b) à l'acquisition, la possession et la transmission de la propriété urbaine ou rurale.

Article 19. Ravitaillement en denrées alimentaires

Les migrants et les membres de leur famille jouiront du même traitement que les travailleurs nationaux de la même profession en ce qui concerne le ravitaillement en denrées alimentaires.

Article 20. Conditions de logement

L'autorité compétente du territoire d'immigration devra s'assurer que les migrants et les membres de leur famille disposent d'un logement hygiénique et convenable, dans la mesure où les installations nécessaires sont disponibles.

Article 21. Sécurité sociale

1. Les deux parties arrêteront, par un accord séparé, les modalités d'application d'un régime de sécurité sociale aux migrants et aux personnes à leur charge.

2. Cet accord prévoira que l'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge un traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qu'elle accorde aux nationaux, sauf lorsque des conditions spéciales de résidence sont prévues pour les nationaux.

3. Cet accord devra comprendre des arrangements appropriés pour le maintien en faveur des migrants des droits acquis ou en cours d'acquisition, et établis dans le cadre des principes de la convention sur la conservation des droits à pension des migrants, 1935, ou de toute révision de cette convention.

4. Dans le cas de migrations temporaires, l'accord prévoira que l'autorité compétente du territoire d'immigration prendra des dispositions pour assurer aux migrants et aux personnes à leur charge un traitement qui ne sera pas moins favorable que celui qu'elle accorde aux nationaux, étant entendu que, dans le cas du régime d'assurance-pensions obligatoire, des arrangements appropriés seront faits pour le maintien des droits acquis et en cours d'acquisition des migrants.

Article 22. Contrats de travail

1. Dans les pays où un système de contrat type a été établi, le contrat individuel de travail des migrants sera basé sur un contrat type élaboré par les parties pour les principales branches d'activité économique.

2. Le contrat individuel de travail, lorsqu'il y est recouru, doit énoncer les conditions générales d'engagement et de travail prévues dans le contrat type correspondant et doit être traduit dans une langue comprise par le migrant. Un exemplaire du contrat doit être communiqué au migrant avant son départ du territoire d'émigration, ou, si les deux parties sont d'accord, dans un centre d'accueil à l'arrivée dans le pays d'immigration. Dans ce cas, le migrant devra être informé, par un document écrit le concernant individuellement ou concernant le groupe dont il fait partie, de la catégorie professionnelle dans laquelle il sera employé et des autres conditions de travail, en particulier du salaire minimum qui lui est assuré.

3. Le contrat individuel de travail doit contenir toutes informations nécessaires, telles que:

- a) les nom et prénoms du travailleur ainsi que le lieu et la date de sa naissance, sa situation de famille et l'endroit de résidence et de recrutement;
- b) la nature du travail à effectuer et le lieu où il doit être exécuté;
- c) la catégorie professionnelle dans laquelle le migrant est classé;
- d) la rémunération des heures normales de travail, des heures supplémentaires, du travail de nuit et du travail accompli les jours fériés, ainsi que le mode de paiement;
- e) les primes, indemnités et allocations éventuelles;
- f) les conditions dans lesquelles l'employeur peut être autorisé à effectuer des retenues sur la rémunération de l'intéressé et leur montant;

- g) les conditions de nourriture, lorsque celle-ci est fournie par l'employeur;
- h) la durée de l'engagement ainsi que les conditions de renouvellement ou de dénonciation du contrat;
- i) les conditions dans lesquelles l'entrée et le séjour sur le territoire d'immigration sont autorisés;
- j) le mode de règlement des frais de voyage des migrants et des membres de leur famille;
- k) s'il s'agit d'un migrant temporaire, le mode de règlement des frais de son voyage de retour à son pays d'origine ou, le cas échéant, au territoire d'émigration;
- l) les cas dans lesquels le contrat peut être résilié.

Article 23. Changement d'emploi

1. Lorsque le migrant a été recruté pour un emploi déterminé et que ce dernier, aux vues de l'autorité compétente du territoire d'immigration, ne correspond pas aux aptitudes physiques ou professionnelles dudit migrant, ladite autorité facilitera le placement du migrant dans un autre emploi répondant à ses aptitudes et qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale.

2. Les parties détermineront par accord séparé les moyens propres à assurer, pendant les périodes de chômage, l'entretien des migrants et des membres de leur famille à leur charge autorisés à les accompagner ou à les rejoindre.

Article 24. Stabilité de l'emploi

1. Si, avant l'expiration de son contrat, le travailleur migrant vient à se trouver en surnombre dans l'entreprise ou la branche d'activité économique pour laquelle il a été engagé, l'autorité compétente du territoire d'immigration facilitera, sous réserve des clauses du contrat, son placement dans un autre emploi qui répond à ses aptitudes et qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale.

2. Au cas où le migrant n'aurait pas droit aux prestations prévues par un régime d'assistance ou d'assurance-chômage, son entretien, ainsi que celui des membres de sa famille qui sont à sa charge, sera, durant toute période pendant laquelle il demeurera en chômage, assuré conformément à des dispositions prévues par accord séparé, dans la mesure où il n'y aura pas de ce fait incompatibilité avec les termes de ce contrat.

3. Les dispositions de cet article n'affecteront pas le droit du migrant à bénéficier des avantages éventuellement prévus par son contrat de travail, en cas de résiliation de l'engagement de la part de l'employeur.

Article 25. Dispositions concernant le renvoi

1. L'autorité compétente du territoire d'immigration s'engage à ne pas renvoyer contre son gré un migrant et les membres de sa famille qui ont été autorisés à l'accompagner ou à le rejoindre si, en raison de maladie ou d'accident, ledit migrant ne peut plus exercer sa profession.

2. Le gouvernement du pays d'immigration s'engage à ne pas renvoyer les réfugiés ou personnes déplacées ainsi que les migrants qui, pour des raisons politiques, ne désirent pas être rapatriés, dans leur pays d'origine, lorsque celui-ci est distinct du territoire de recrutement, à moins qu'ils n'en expriment formellement le désir par une demande écrite adressée à la fois à l'autorité compétente du pays d'immigration et aux représentants de l'organisme institué conformément aux dispositions d'un instrument international chargé de la protection des réfugiés et personnes déplacées qui ne jouissent de la protection d'aucun gouvernement.

Article 26. Voyage de retour

1. Les frais du voyage de retour d'un migrant introduit dans le territoire d'immigration – en application d'un plan exécuté sous les auspices du gouvernement dudit territoire – qui est contraint

de quitter son emploi pour des raisons indépendantes de sa volonté et dont le remplacement s'est avéré impossible dans un emploi qu'il est autorisé à occuper aux termes de la législation nationale, seront réglés de la façon suivante:

- a) le coût du voyage de retour du migrant et des personnes à sa charge ne pourra, en aucun cas, être à la charge du migrant;
- b) des accords bilatéraux complémentaires préciseront le mode de règlement des frais de voyage de retour;
- c) de toute manière, et au cas où aucune disposition n'aurait été insérée à cet effet dans un accord bilatéral, mention sera faite, dans les renseignements donnés aux migrants lors du recrutement, de la personne ou de l'organisme à qui incombe la charge du retour éventuel dans les conditions prévues au présent article.

2. Conformément aux méthodes de collaboration et de consultation dont il aura été convenu en application de l'article 28 du présent accord, les deux parties détermineront les mesures à prendre pour organiser le retour de ces migrants et leur assurer, en cours de route, les conditions d'hygiène et de bien-être et l'assistance dont ils avaient bénéficié au cours du voyage d'aller.

3. L'autorité compétente du territoire d'émigration exonérera de tout droit de douane à l'arrivée:

- a) les effets personnels;
- b) les outils manuels portatifs et l'équipement portatif de la nature de ceux qui sont normalement en possession des travailleurs pour l'exercice de leur métier et qui ont été, pendant une durée appréciable, en leur possession et usage et sont destinés à être utilisés par eux dans l'exercice de leur profession.

Article 27. Double imposition

Les deux parties détermineront, par un accord séparé, les mesures à prendre pour éviter la double imposition des gains des travailleurs migrants.

Article 28. Méthodes de consultation et de collaboration

1. Les deux parties s'entendront sur les méthodes de consultation et de collaboration nécessaires pour assurer l'exécution des termes de l'accord.

2. Lorsque les représentants des deux parties le demanderont, le Bureau international du Travail s'associera à cette consultation et à cette collaboration.

Article 29. Dispositions finales

1. Les parties détermineront la durée du présent accord ainsi que le délai de dénonciation.

2. Les parties détermineront également les dispositions du présent accord qui resteront en vigueur après l'expiration de ce dernier.

Convention n° 143**Convention sur les travailleurs migrants
(dispositions complémentaires), 1975**

- 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;
- Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail
assigne à celle-ci la tâche de défendre les «intérêts des travailleurs occupés à l'étranger»;
- Considérant que la Déclaration de Philadelphie réaffirme parmi les principes sur lesquels est
fondée l'Organisation internationale du Travail que «le travail n'est pas une marchandise» et
que «la pauvreté, où qu'elle existe, constitue un danger pour la prospérité de tous» et recon-
naît l'obligation solennelle de l'Organisation de seconder la mise en œuvre de programmes
propres à réaliser notamment le plein emploi grâce, en particulier, à des «moyens propres à
faciliter les transferts de travailleurs, y compris les migrations de main-d'œuvre...»;
- Considérant le Programme mondial de l'emploi de l'OIT ainsi que la convention et la recomman-
dation sur la politique de l'emploi, 1964, et soulignant la nécessité d'éviter l'augmentation
excessive et non contrôlée ou non assistée des mouvements migratoires, à cause de leurs
conséquences négatives sur le plan social et humain;
- Considérant en outre qu'afin de surmonter le sous-développement et le chômage structurel et
chronique, les gouvernements de nombreux pays insistent toujours davantage sur l'opportu-
nité d'encourager les déplacements des capitaux et des technologies plutôt que ceux des
travailleurs, en fonction des besoins et des demandes de ces pays et dans l'intérêt réciproque
des pays d'origine et des pays d'emploi;
- Considérant également le droit de toute personne de quitter tout pays, y compris le sien, et d'entrer
dans son propre pays, tel qu'établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et
le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;
- Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs
migrants (révisées), 1949; dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants
(pays insuffisamment développés), 1955; dans la convention et la recommandation sur la
politique de l'emploi, 1964; dans la convention et la recommandation sur le service de l'em-
ploi, 1948; dans la convention sur les bureaux de placement payants (révisée), 1949, qui
traitent de questions telles que la réglementation du recrutement, de l'introduction et du
placement des travailleurs migrants, de la mise à leur disposition d'informations précises sur
les migrations, des conditions minima dont devraient bénéficier les migrants, en cours de
voyage et à leur arrivée, de l'adoption d'une politique active de l'emploi ainsi que de la
collaboration internationale dans ces domaines;
- Considérant que l'émigration de travailleurs due aux conditions du marché de l'emploi devrait se faire
sous la responsabilité des organismes officiels de l'emploi conformément aux accords multilaté-
raux et bilatéraux pertinents, notamment ceux qui permettent la libre circulation des travailleurs;
- Considérant qu'en raison de l'existence de trafics illicites ou clandestins de main-d'œuvre, de
nouvelles normes spécialement dirigées contre ces abus seraient souhaitables;

Rappelant que la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, demande à tout Membre l'ayant ratifiée d'appliquer aux immigrants qui se trouvent légalement dans les limites de son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants en ce qui concerne diverses matières qu'elle énumère, dans la mesure où ces questions sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives;

Rappelant que la définition du terme discrimination dans la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, n'inclut pas obligatoirement les distinctions fondées sur la nationalité;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables, y compris en matière de sécurité sociale, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement des travailleurs migrants et, en ce qui concerne les questions qui sont réglementées par la législation ou dépendent des autorités administratives, assurer un traitement au moins égal à celui des nationaux;

Notant que les activités relatives aux problèmes très divers concernant les travailleurs migrants ne peuvent atteindre pleinement leurs objectifs que s'il existe une coopération étroite avec les Nations Unies et les institutions spécialisées;

Notant que, lors de l'élaboration des présentes normes, il a été tenu compte des travaux des Nations Unies et des institutions spécialisées et qu'en vue d'éviter les doubles emplois et d'assurer une coordination appropriée une coopération continue se poursuivra en vue de promouvoir et d'assurer l'application de ces normes;

Ayant décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention complétant la convention sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958,

adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975.

PARTIE I. MIGRATIONS DANS DES CONDITIONS ABUSIVES

Article 1

Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants.

Article 2

1. Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur doit s'attacher à déterminer systématiquement s'il existe des migrants illégalement employés sur son territoire et s'il existe, en provenance ou à destination de son territoire ou en transit par celui-ci, des migrations aux fins d'emploi dans lesquelles les migrants sont soumis au cours de leur voyage, à leur arrivée ou durant leur séjour et leur emploi à des conditions contrevenant aux instruments ou accords internationaux, multilatéraux ou bilatéraux, pertinents ou à la législation nationale.

2. Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être pleinement consultées et avoir la possibilité de fournir leurs propres informations à ce sujet.

Article 3

Tout Membre doit prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, qu'elles relèvent de sa compétence propre ou qu'elles appellent une collaboration avec d'autres Membres:

- a) pour supprimer les migrations clandestines et l'emploi illégal de migrants;

- b) à l'encontre des organisateurs de mouvements illicites ou clandestins de migrants aux fins d'emploi, en provenance ou à destination de son territoire, ou en transit par celui-ci, et à l'encontre de ceux qui emploient des travailleurs ayant immigré dans des conditions illégales, afin de prévenir et d'éliminer les abus visés à l'article 2 de la présente convention.

Article 4

Les Membres doivent notamment adopter, sur le plan national et international, les mesures nécessaires pour établir à ce sujet des contacts et des échanges systématiques d'informations avec les autres Etats, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs.

Article 5

Les mesures prévues aux articles 3 et 4 doivent notamment viser à ce que les auteurs de trafics de main-d'œuvre puissent être poursuivis quel que soit le pays d'où ils exercent leurs activités.

Article 6

1. Des dispositions doivent être prises aux termes de la législation nationale pour une détection efficace de l'emploi illégal de travailleurs migrants et pour la définition et l'application de sanctions administratives, civiles et pénales allant jusqu'à l'emprisonnement, en ce qui concerne l'emploi illégal de travailleurs migrants, l'organisation de migrations aux fins d'emploi définies comme impliquant les abus visés à l'article 2 de la présente convention et l'assistance sciemment apportée, à des fins lucratives ou non, à de telles migrations.

2. Lorsqu'un employeur fait l'objet de poursuites en application des dispositions prises en vertu du présent article, il doit avoir le droit d'apporter la preuve de sa bonne foi.

Article 7

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs doivent être consultées à propos de la législation et des autres mesures prévues par la présente convention en vue de prévenir ou d'éliminer les abus mentionnés ci-dessus et la possibilité de prendre des initiatives à cet effet doit leur être reconnue.

Article 8

1. A la condition qu'il ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi, le travailleur migrant ne pourra pas être considéré en situation illégale ou irrégulière du fait même de la perte de son emploi, laquelle ne doit pas entraîner par elle-même le retrait de son autorisation de séjour ou, le cas échéant, de son permis de travail.

2. Il devra, en conséquence, bénéficier d'un traitement égal à celui des nationaux, spécialement en ce qui concerne les garanties relatives à la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation.

Article 9

1. Sans porter préjudice aux mesures destinées à contrôler les mouvements migratoires aux fins d'emploi en assurant que les travailleurs migrants entrent sur le territoire national et y sont employés en conformité avec la législation pertinente, le travailleur migrant doit, dans les cas où cette législation n'a pas été respectée et dans lesquels sa situation ne peut pas être régularisée, bénéficier pour lui-même et pour sa famille de l'égalité de traitement en ce qui concerne les droits découlant d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages.

2. En cas de contestation sur les droits visés au paragraphe ci-dessus, le travailleur doit avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

3. En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devront pas en supporter le coût.
4. Rien dans la présente convention n'empêche les Membres d'accorder aux personnes qui résident ou travaillent de manière illégale dans le pays le droit d'y rester et d'y être légalement employées.

PARTIE II. EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

Article 10

Tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux, l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, de sécurité sociale, de droits syndicaux et culturels et de libertés individuelles et collectives pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants ou en tant que membres de leur famille, se trouvent légalement sur son territoire.

Article 11

1. Aux fins de l'application de la présente partie de la convention, le terme *travailleur migrant* désigne une personne qui émigre ou a émigré d'un pays vers un autre pays en vue d'occuper un emploi autrement que pour son propre compte; il inclut toute personne admise régulièrement en qualité de travailleur migrant.

2. La présente partie ne s'applique pas:

- a) aux travailleurs frontaliers;
- b) aux artistes et aux personnes exerçant une profession libérale qui sont entrés dans le pays pour une courte période;
- c) aux gens de mer;
- d) aux personnes venues spécialement à des fins de formation ou d'éducation;
- e) aux personnes employées par des organisations ou des entreprises œuvrant dans le territoire d'un pays, qui ont été admises temporairement dans ce pays, à la demande de leur employeur, pour remplir des fonctions ou des tâches spécifiques, pour une période limitée et déterminée et qui sont tenues de quitter ce pays lorsque ces fonctions ou ces tâches ont été accomplies.

Article 12

Tout Membre doit, par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux:

- a) s'efforcer d'obtenir la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes appropriés pour favoriser l'acceptation et l'application de la politique prévue à l'article 10 de la présente convention;
- b) promulguer les lois et encourager des programmes d'éducation propres à assurer cette acceptation et cette application;
- c) prendre des mesures, encourager des programmes d'éducation et développer d'autres activités visant à ce que les travailleurs migrants connaissent le plus complètement possible la politique adoptée, leurs droits et leurs obligations et les activités destinées à leur apporter une assistance effective pour assurer leur protection et leur permettre d'exercer leurs droits;
- d) abroger toute disposition législative et modifier toute disposition ou pratique administrative qui sont incompatibles avec ladite politique;
- e) en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leur famille soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée;

- f) tout mettre en œuvre en vue d'aider et d'encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle;
- g) garantir l'égalité de traitement en matière de conditions de travail entre tous les travailleurs migrants exerçant la même activité quelles que soient les conditions particulières de leur emploi.

Article 13

1. Tout Membre peut prendre toutes les mesures nécessaires, qui relèvent de sa compétence et collaborer avec d'autres Membres, pour faciliter le regroupement familial de tous les travailleurs migrants résidant légalement sur son territoire.

2. Le présent article vise le conjoint du travailleur migrant, ainsi que, pour autant qu'ils soient à la charge, ses enfants et ses père et mère.

Article 14

Tout Membre peut:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 151

Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975

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;

Considérant que le Préambule de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail assigne à celle-ci la tâche de défendre les intérêts des travailleurs occupés à l'étranger;

Rappelant les dispositions contenues dans la convention et la recommandation sur les travailleurs migrants (révisées), 1949, et dans la recommandation sur la protection des travailleurs migrants (pays insuffisamment développés), 1955, qui traitent notamment de la préparation et de l'organisation des migrations, des services sociaux dont doivent bénéficier les travailleurs migrants et leurs familles, spécialement avant leur départ et en cours de voyage, de l'égalité de traitement dans différentes matières qu'elles énumèrent, de la réglementation du séjour et du retour des travailleurs migrants et de leurs familles;

Ayant adopté la convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975;

Considérant que de nouvelles normes seraient souhaitables en ce qui concerne l'égalité de chances et de traitement, la politique sociale en faveur des migrants et l'emploi et la résidence;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux travailleurs migrants, question qui constitue le cinquième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent soixante-quinze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur les travailleurs migrants, 1975.

1. Les Membres devraient appliquer les dispositions de la présente recommandation dans le cadre d'une politique d'ensemble relative aux migrations internationales aux fins d'emploi. Cette politique de migrations devrait être fondée sur les besoins économiques et sociaux des pays d'origine et des pays d'emploi; elle devrait tenir compte non seulement des besoins et des ressources à court terme en main-d'œuvre, mais aussi des conséquences économiques et sociales à long terme des migrations, tant pour les migrants que pour les communautés intéressées.

I. EGALITE DE CHANCES ET DE TRAITEMENT

2. Les travailleurs migrants et les membres de leurs familles qui se trouvent légalement sur le territoire d'un Membre devraient bénéficier de l'égalité effective de chances et de traitement avec les nationaux en ce qui concerne:

- a) l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement;
- b) l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de leur choix, selon leurs aptitudes personnelles pour cette formation ou cet emploi en tenant compte des qualifications acquises à l'étranger et dans le pays d'emploi;
- c) la promotion selon leurs qualités personnelles, leur expérience, leurs aptitudes et leur application au travail;

R151

- d) la sécurité de l'emploi, le reclassement, les travaux de secours et la réadaptation;
- e) la rémunération pour un travail de valeur égale;
- f) les conditions de travail, y compris la durée du travail, les périodes de repos, les congés annuels payés, les mesures de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi que les mesures de sécurité sociale et les services sociaux et prestations sociales en rapport avec l'emploi;
- g) l'appartenance aux organisations syndicales, l'exercice des droits syndicaux et l'éligibilité aux responsabilités syndicales et aux organes de relations professionnelles, y compris les organes de représentation des travailleurs dans les entreprises;
- h) le droit d'être membres à part entière de coopératives de toutes sortes;
- i) les conditions de vie, y compris le logement et le bénéfice des services sociaux et des institutions d'éducation et de santé.

3. Tout Membre devrait assurer l'application des principes énoncés au paragraphe 2 de la présente recommandation dans toutes les activités soumises au contrôle d'une autorité publique et en encourager l'application par des méthodes adaptées aux circonstances et aux usages nationaux dans toutes les autres activités.

4. Des mesures appropriées devraient être prises, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres organismes intéressés, pour:

- a) faire comprendre au public et lui faire admettre les principes mentionnés ci-dessus;
- b) examiner les plaintes fondées sur l'inobservation de ces principes et remédier, par voie de conciliation ou par d'autres moyens appropriés, à toute pratique considérée comme incompatible avec ceux-ci.

5. Tout Membre devrait s'assurer que la législation nationale relative aux conditions de résidence sur son territoire est appliquée de telle manière que l'exercice légal des droits garantis conformément à ces principes ne puisse être un motif de non-renouvellement de l'autorisation de résidence ou d'expulsion et ne soit pas découragé par la menace de telles mesures.

6. Tout Membre pourrait:

- a) subordonner le libre choix de l'emploi, tout en assurant le droit à la mobilité géographique, à la condition que le travailleur migrant ait résidé légalement dans le pays aux fins d'emploi pendant une période prescrite ne devant pas dépasser deux années ou, si la législation exige un contrat d'une durée déterminée inférieure à deux années, que le premier contrat de travail soit venu à échéance;
- b) après consultation appropriée des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, réglementer les conditions de reconnaissance des qualifications professionnelles, y compris les certificats et les diplômes, acquises à l'étranger;
- c) restreindre l'accès à des catégories limitées d'emploi et de fonctions lorsque cela est nécessaire dans l'intérêt de l'Etat.

7.

(1) En vue de permettre aux travailleurs migrants et à leurs familles de faire pleinement usage de leurs droits et possibilités en matière d'emploi et de profession, toutes mesures nécessaires devraient être prises, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleur:

- a) pour les informer, dans la mesure du possible dans leur langue maternelle ou sinon dans une langue qui leur est familière, des droits dont ils bénéficient en vertu de la législation et de la pratique nationales dans les matières traitées au paragraphe 2;
- b) pour améliorer leur connaissance de la langue ou des langues du pays d'emploi, dans la mesure du possible pendant le temps rémunéré;
- c) pour favoriser, d'une manière générale, leur adaptation à la société du pays d'emploi et pour aider et encourager les efforts des travailleurs migrants et de leurs familles visant à préserver leur identité nationale et ethnique ainsi que leurs liens culturels avec leur pays d'origine, y compris la possibilité, pour les enfants, de recevoir un enseignement de leur langue maternelle.

(2) Lorsque des Membres ont conclu entre eux des accords concernant les recrutements collectifs de travailleurs, ils devraient prendre conjointement les mesures nécessaires avant le départ des migrants de leur pays d'origine pour les initier à la langue du pays d'emploi ainsi qu'à son environnement économique, social et culturel.

8.

(1) Sans porter préjudice aux mesures destinées à assurer que les travailleurs migrants et leurs familles sont introduits sur le territoire national et admis à l'emploi conformément à la législation applicable, une décision devrait être prise dès que possible, dans les cas où la législation n'a pas été respectée, pour que le travailleur migrant sache si sa situation peut être régularisée.

(2) Les travailleurs migrants dont la situation a été régularisée devraient bénéficier de tous les droits qui, conformément au paragraphe 2 de la présente recommandation, sont accordés aux travailleurs migrants régulièrement admis sur le territoire du Membre.

(3) Les travailleurs migrants dont la situation n'est pas régulière ou n'a pas pu être régularisée devraient bénéficier de l'égalité de traitement pour eux et leurs familles en ce qui concerne les droits résultant de leur emploi ou d'emplois antérieurs en matière de rémunération, de sécurité sociale et autres avantages, aussi bien qu'en matière d'appartenance aux organisations syndicales et d'exercice des droits syndicaux.

(4) En cas de contestation sur les droits visés aux sous-paragraphe précédents, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant un organisme compétent, soit personnellement, soit par ses représentants.

(5) En cas d'expulsion du travailleur ou de sa famille, ceux-ci ne devraient pas en supporter le coût.

II. POLITIQUE SOCIALE

9. Tout Membre devrait, en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, élaborer et appliquer une politique sociale appropriée aux conditions et pratiques nationales pour que les travailleurs migrants et leurs familles soient à même de bénéficier des avantages accordés à ses propres nationaux, tout en tenant compte – sans porter atteinte au principe de l'égalité de chances et de traitement – des besoins particuliers qu'ils peuvent avoir jusqu'au moment où leur adaptation à la société du pays d'emploi est réalisée.

10. Pour que cette politique réponde aussi pleinement que possible aux besoins réels des travailleurs migrants et de leurs familles, elle devrait se fonder notamment sur un examen, non seulement des conditions qui prévalent sur le territoire du Membre, mais aussi de celles du pays d'origine des migrants.

11. Cette politique devrait tenir compte de la nécessité d'assurer une répartition aussi large et équitable que possible du coût social des migrations sur l'ensemble de la collectivité du pays d'emploi, en particulier sur ceux qui profitent le plus du travail des migrants.

12. Cette politique devrait être périodiquement réexaminée, évaluée et, au besoin, révisée.

A. Regroupement familial

13.

(1) Toutes les mesures possibles devraient être prises par les gouvernements des pays d'emploi et des pays d'origine pour faciliter le regroupement familial des travailleurs migrants le plus rapidement possible. Ces mesures devraient inclure la législation et les arrangements bilatéraux ou multilatéraux nécessaires.

(2) Préalablement au regroupement familial, il serait nécessaire que le travailleur dispose pour sa famille d'un logement approprié qui réponde aux critères normalement applicables aux travailleurs nationaux du pays d'emploi.

14. Les représentants de tous les milieux intéressés et, en particulier, les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet des mesures à adopter pour favoriser

le regroupement familial, et leur collaboration devrait être recherchée pour en assurer la mise en œuvre.

15. Aux fins des dispositions de la présente recommandation relatives au regroupement familial, la famille d'un travailleur migrant devrait comprendre son conjoint, ainsi que, pour autant qu'ils soient à sa charge, ses enfants et ses père et mère.

16. En vue de faciliter un regroupement familial aussi rapide que possible, conformément au paragraphe 13, tout Membre devrait, notamment dans sa politique de construction de logements familiaux, d'aide pour obtenir ces logements et de développement de services d'accueil appropriés, tenir pleinement compte des besoins des travailleurs migrants et de leurs familles.

17. Lorsqu'un travailleur migrant employé depuis un an dans un pays d'emploi ne peut être rejoint, dans ce pays, par sa famille, il devrait avoir le droit:

- a) soit de se rendre dans le pays où réside sa famille, pendant le congé annuel payé auquel il peut prétendre en vertu de la législation et de la pratique nationales du pays d'emploi, sans que son absence de ce pays ait pour effet de porter atteinte à ses droits acquis ou en cours d'acquisition et particulièrement sans qu'il puisse être mis fin à son contrat ou à son droit à résidence durant cette période;
- b) soit de recevoir la visite de sa famille pour une durée qui ne devrait pas être inférieure à celle du congé annuel payé auquel il a droit.

18. La possibilité d'accorder une aide financière aux travailleurs migrants quant au coût des voyages prévus au paragraphe 17, ou une réduction du coût normal de transport grâce par exemple à l'organisation de voyages de groupes, devrait être envisagée.

19. Sous réserve de dispositions plus favorables qui pourraient leur être applicables, les personnes pouvant se prévaloir d'arrangements internationaux de libre circulation devraient bénéficier des mesures prévues aux paragraphes 13 à 18 ci-dessus.

B. Protection de la santé des travailleurs migrants

20. Toutes les mesures appropriées devraient être prises pour prévenir tous risques de santé particuliers auxquels les travailleurs migrants peuvent être exposés.

21.

(1) Tous les efforts devraient être faits pour que les travailleurs migrants reçoivent une formation et une instruction en matière de sécurité et d'hygiène du travail, à l'occasion de leur formation professionnelle ou d'une autre préparation professionnelle pratique, et qu'elles soient, autant que possible, intégrées à celles-ci.

(2) En outre le travailleur migrant devrait, durant les heures de travail rémunérées et immédiatement après son engagement, recevoir une information suffisante dans sa langue maternelle, ou sinon dans une langue qui lui est familière, sur les éléments essentiels de la législation et des stipulations des conventions collectives concernant la protection des travailleurs et la prévention des accidents, ainsi que sur les règlements et les procédures de sécurité spécifiques à la nature du travail.

22.

(1) Les employeurs devraient prendre toutes les mesures en leur pouvoir pour assurer que les travailleurs migrants soient à même de comprendre pleinement les instructions, avis de mise en garde, symboles et autres signaux relatifs aux risques de sécurité et d'hygiène concernant leur travail.

(2) Lorsqu'en raison du manque de familiarité des travailleurs migrants avec les procédés de fabrication, ou par suite de difficultés linguistiques ou pour toute autre cause, la formation ou les instructions destinées aux autres travailleurs sont inadéquates pour eux, des mesures spéciales devraient être prises pour assurer une compréhension complète de leur part.

(3) Les Membres devraient avoir une législation en vue d'appliquer les principes énoncés au présent paragraphe et prévoir que, lorsque des employeurs ou d'autres personnes ou organisations qui ont une responsabilité à cet égard n'observent pas cette législation, des sanctions administratives, civiles et pénales pourraient être imposées.

C. Services sociaux

23. Conformément aux dispositions prévues dans le paragraphe 2 de la présente recommandation, les travailleurs migrants et leurs familles devraient bénéficier des activités des services sociaux et avoir accès à ces services dans les mêmes conditions que les nationaux du pays d'emploi.

24. Des services sociaux devraient aussi être disponibles pour assurer, notamment, les fonctions suivantes à l'égard des travailleurs migrants et de leurs familles:

- a) apporter toute assistance aux travailleurs migrants et à leurs familles en vue de leur adaptation à l'environnement économique, social et culturel du pays d'emploi;
- b) aider les travailleurs migrants et leurs familles: à obtenir des informations et des consultations auprès d'organismes qualifiés, par exemple en leur fournissant une assistance pour l'interprétation et la traduction; à accomplir des formalités administratives ou autres; à faire plein usage des services et facilités offerts dans des domaines tels que l'éducation, la formation professionnelle et l'enseignement des langues, les services de santé et la sécurité sociale, le logement, les transports et les loisirs, étant entendu que les travailleurs migrants et leurs familles devraient avoir autant que possible le droit de communiquer dans leur propre langue ou dans une langue qui leur est familière avec les autorités publiques du pays d'emploi, en particulier dans le cadre de l'assistance judiciaire et des procédures légales;
- c) assister les autorités et les institutions s'occupant des conditions de vie et de travail des travailleurs migrants et de leurs familles à identifier leurs besoins et à s'y adapter;
- d) fournir aux autorités compétentes des informations et, dans les cas appropriés, des avis pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique sociale relative aux travailleurs migrants;
- e) fournir des informations aux collègues de travail et aux contremaîtres et cadres sur la situation et les problèmes des travailleurs migrants.

25.

(1) Les services sociaux visés au paragraphe 24 de la présente recommandation pourraient être assurés, selon les conditions et pratiques nationales, par des autorités publiques, par des organisations ou des organismes à fins non lucratives reconnus, ou par une combinaison des uns ou des autres. Les autorités publiques devraient avoir la responsabilité générale de s'assurer que les services mentionnés ci-dessus sont mis à la disposition des travailleurs migrants et de leurs familles.

(2) Il devrait être fait pleinement usage des services qui sont ou peuvent être fournis par les autorités, organisations ou organismes existants pour les nationaux du pays d'emploi, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs.

26. Tout Membre devrait prendre toutes mesures nécessaires afin que des ressources suffisantes et un personnel formé de manière adéquate soient disponibles pour les services sociaux mentionnés au paragraphe 24 de la présente recommandation.

27. Tout Membre devrait promouvoir la collaboration et la coordination entre les divers services sociaux opérant sur son territoire et, dans les cas appropriés, entre ces services et les services sociaux d'autre pays, sans que toutefois cette collaboration et cette coordination libèrent les Etats de leurs responsabilités dans ce domaine.

28. Tout Membre devrait organiser des réunions périodiques permettant des échanges d'informations et de données d'expérience au niveau national, régional ou local, ou, dans les cas appropriés, dans les branches économiques employant une proportion importante de travailleurs migrants et il devrait encourager l'organisation de telles réunions; il devrait en outre prévoir la possibilité d'organiser des échanges d'informations et de données d'expérience avec d'autres pays d'emploi ainsi qu'avec les pays d'origine des travailleurs migrants.

29. Les représentants de tous les milieux intéressés et en particulier les représentants des employeurs et des travailleurs devraient être consultés au sujet de l'organisation des divers services sociaux dont il s'agit, et leur coopération devrait être recherchée en vue d'atteindre les objectifs visés.

III. EMPLOI ET RESIDENCE

30. Pour donner suite aux dispositions du paragraphe 18 de la recommandation sur les travailleurs migrants (révisée), 1949 – selon lesquelles, lorsqu'un travailleur migrant a été régulièrement admis sur le territoire d'un Membre, ledit Membre devrait s'abstenir autant que possible d'éloigner de son territoire ce travailleur pour des raisons tirées de l'insuffisance de ses ressources ou de la situation du marché de l'emploi –, la perte par un tel travailleur migrant de son emploi ne devrait pas, par elle-même, entraîner le retrait de son autorisation de résidence.

31. Le travailleur migrant devrait, lorsqu'il a perdu son emploi, disposer, pour trouver un nouvel emploi, d'un délai suffisant correspondant au moins aux périodes pendant lesquelles il pourrait avoir droit à des prestations de chômage; l'autorisation de résidence devrait être prolongée en conséquence.

32.

(1) Lorsqu'un travailleur migrant a formé un recours contre un licenciement en application des procédures qui peuvent lui être ouvertes, il devrait disposer d'un délai suffisant pour obtenir une décision finale.

(2) S'il s'est établi que le licenciement était injustifié, le travailleur migrant devrait bénéficier des mêmes conditions que les travailleurs nationaux en matière de réintégration, de réparation des pertes de salaires ou autres paiements résultant de son licenciement injustifié ou d'obtention d'un nouvel emploi avec droit de dédommagement. Si le travailleur migrant n'est pas réintégré dans son emploi antérieur, il devrait disposer d'un délai suffisant pour trouver un nouvel emploi.

33. Tout travailleur migrant faisant l'objet d'une mesure d'expulsion devrait bénéficier d'un droit de recours devant une instance administrative ou judiciaire, selon les modalités prévues à cet effet par la législation nationale. Ce recours devrait être suspensif de l'exécution de la mesure d'expulsion sous réserve des exigences dûment motivées de la sécurité nationale ou de l'ordre public. Le travailleur migrant devrait bénéficier de l'assistance judiciaire au même titre que les travailleurs nationaux et avoir la possibilité de se faire assister par un interprète.

34.

(1) Tout travailleur migrant qui quitte le pays d'emploi devrait avoir droit, sans qu'il soit tenu compte de la légalité de son séjour dans ce pays:

- a) au solde de la rémunération due pour le travail qu'il a accompli, y compris les indemnités de fin de contrat normalement dues;
- b) aux prestations qui lui seraient dues en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- c) conformément à la pratique nationale:
 - i) à une indemnité compensatrice pour les congés annuels qu'il a acquis mais non utilisés;
 - ii) au remboursement des cotisations de sécurité sociale qui, suivant la législation nationale ou les arrangements internationaux, n'ont pas créé ou ne créeront pas en sa faveur de droits à prestations – étant entendu que, lorsque les cotisations ne peuvent permettre l'ouverture de droits à prestations, tous les efforts devraient être faits pour conclure des accords bilatéraux ou multilatéraux permettant de protéger les droits des migrants.

(2) En cas de contestation sur les créances visées au sous-paragraphe ci-dessus, le travailleur devrait avoir la possibilité de faire valoir ses droits devant l'organisme compétent et de bénéficier de l'égalité de traitement en matière d'assistance judiciaire.

PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL

- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; Recommandation n° 90
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; Recommandation n° 111
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; Recommandation n° 146
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; Recommandation n° 190
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; Recommandation n° 35
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

PROTECTION DE LA MATERNITÉ, TRAVAIL ET FAMILLE

- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000; Recommandation n° 191
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; Recommandation n° 165

PROMOTION DE L'EMPLOI

- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; Recommandation n° 122
- Recommandation (n° 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, révisée par la Recommandation n°195, 2004
- Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; Recommandation n° 166
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006

CATEGORIES SPECIFIQUES

- Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010
- Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011, Recommandation n° 201
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949; Recommandation n° 86
- Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975; Recommandation n° 151

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948; Protocole de 1990 relatif à la Convention (n° 89) sur le travail de nuit (femmes) (révisée)
- Convention (n° 171) sur le travail de nuit, 1990; Recommandation n° 178
- Convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996; Recommandation n° 184
- Convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; Recommandation n° 182

Convention n° 89

Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948

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 la révision partielle de la Convention sur le travail de nuit (femmes), 1919, adoptée par la Conférence à sa première session, et de la Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1934, adoptée par la Conférence à sa dix-huitième session, question qui constitue le neuvième point à l'ordre du jour de la session,

Considérant que ces propositions devraient prendre la forme d'une convention internationale, adopte, ce neuvième jour de juillet mil neuf cent quarante-huit, la convention suivante, qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948:

PARTIE I. DISPOSITIONS GENERALES*Article 1*

1. Aux fins de la présente convention, seront considérées comme *entreprises industrielles*, notamment:

- a) les mines, carrières et industries extractives de toute nature;
- b) les entreprises dans lesquelles des produits sont manufacturés, modifiés, nettoyés, réparés, décorés, achevés, préparés pour la vente, détruits ou démolis, ou dans lesquelles les matières subissent une transformation, y compris les entreprises de construction de navires, de production, de transformation et de transmission de l'électricité et de la force motrice en général;
- c) les entreprises du bâtiment et du génie civil, y compris les travaux de construction, de réparation, d'entretien, de transformation et de démolition.

2. L'autorité compétente déterminera la ligne de démarcation entre l'industrie, d'une part, l'agriculture, le commerce et les autres travaux non industriels, d'autre part.

Article 2

Aux fins de la présente convention, le terme nuit signifie une période d'au moins onze heures consécutives comprenant un intervalle déterminé par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin; l'autorité compétente pourra prescrire des intervalles différents pour différentes régions, industries, entreprises ou branches d'industries ou d'entreprises, mais consultera les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées avant de déterminer un intervalle commençant après onze heures du soir.

Article 3

Les femmes, sans distinction d'âge, ne pourront être employées pendant la nuit dans aucune entreprise industrielle, publique ou privée, ni dans aucune dépendance d'une de ces entreprises, à l'exception des entreprises où sont seuls employés les membres d'une même famille.

Article 4

L'article 3 ne sera pas appliqué:

- a) en cas de force majeure, lorsque dans une entreprise se produit une interruption d'exploitation impossible à prévoir et n'ayant pas un caractère périodique;
- b) dans le cas où le travail s'applique soit à des matières premières, soit à des matières en élaboration, qui seraient susceptibles d'altération très rapide, lorsque cela est nécessaire pour sauver ces matières d'une perte inévitable.

Article 5

1. Lorsque, en raison de circonstances particulièrement graves, l'intérêt national l'exigera, l'interdiction du travail de nuit des femmes pourra être suspendue par une décision du gouvernement, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.

2. Cette suspension devra être notifiée au Directeur général du Bureau international du Travail par le gouvernement intéressé dans son rapport annuel sur l'application de la convention.

Article 6

Dans les entreprises industrielles soumises à l'influence des saisons, et dans tous les cas où des circonstances exceptionnelles l'exigent, la durée de la période de nuit indiquée à l'article 2 pourra être réduite à dix heures pendant soixante jours par an.

Article 7

Dans les pays où le climat rend le travail de jour particulièrement pénible, la période de nuit peut être plus courte que celle fixée par les articles ci-dessus, à la condition qu'un repos compensateur soit accordé pendant le jour.

Article 8

La présente convention ne s'applique pas:

- a) aux femmes qui occupent des postes de direction ou de caractère technique et impliquant une responsabilité;
- b) aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être et qui n'effectuent pas normalement un travail manuel.

PARTIE II. DISPOSITIONS SPECIALES CONCERNANT CERTAINS PAYS

Article 9

Dans les pays où aucun règlement public ne s'applique à l'emploi des femmes pendant la nuit dans les entreprises industrielles, le terme *nuit* pourra provisoirement, et pendant une période maximum de trois années, désigner, à la discrétion du gouvernement, une période de dix heures seulement, laquelle comprendra un intervalle déterminé par l'autorité compétente d'au moins sept heures consécutives et s'insérant entre dix heures du soir et sept heures du matin.

Article 10

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Inde sous réserve des modifications prévues au présent article.
2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif de l'Inde a compétence pour les appliquer.
3. Le terme *entreprises industrielles* comprendra:
 - a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques de l'Inde (Indian Factories Act);
 - b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines de l'Inde (Indian Mines Act).

Article 11

1. Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Pakistan sous réserve des modifications prévues au présent article.
2. Lesdites dispositions s'appliquent à tous les territoires sur lesquels le pouvoir législatif du Pakistan a compétence pour les appliquer.
3. Le terme *entreprises industrielles* comprendra:
 - a) les fabriques, définies comme telles dans la loi sur les fabriques (Factories Act);
 - b) les mines auxquelles s'applique la loi sur les mines (Mines Act).

Article 12

1. La Conférence internationale du Travail peut, à toute session où la matière est comprise dans son ordre du jour, adopter à la majorité des deux tiers des projets d'amendements à l'un ou à plusieurs des articles précédents de la partie II de la présente convention.
2. Un tel projet d'amendement devra indiquer le Membre ou les Membres auxquels il s'applique et devra, dans le délai d'un an, ou, par suite de circonstances exceptionnelles, dans le délai de dix-huit mois à partir de la clôture de la session de la Conférence, être soumis par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique à l'autorité ou aux autorités dans la compétence desquelles rentre la matière, en vue de le transformer en loi ou de prendre des mesures d'un autre ordre.
3. Le Membre qui aura obtenu le consentement de l'autorité ou des autorités compétentes communiquera sa ratification formelle de l'amendement au Directeur général du Bureau international du Travail, aux fins d'enregistrement.
4. Un tel projet d'amendement, un fois ratifié par le Membre ou les Membres auxquels il s'applique, entrera en vigueur en tant qu'amendement à la présente convention.

(Dispositions finales)

Protocole n° 89**Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948**

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 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui consti-
tue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'un protocole relatif à la convention
sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948 (désignée ci-après comme «la convention»),
adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, le protocole ci-après, qui sera
dénommé Protocole de 1990 relatif à la convention sur le travail de nuit (femmes) (révisée), 1948.

Article 1

1.

(1) La législation nationale, adoptée après consultation des organisations les plus représen-
tatives des employeurs et des travailleurs, peut prévoir que des modifications de la durée de la
période de nuit définie à l'article 2 de la convention et des dérogations à l'interdiction du travail
de nuit prévue à son article 3 pourront être introduites par décision de l'autorité compétente:

- a) dans une branche d'activité ou une profession déterminée, à condition que les organisations
représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés aient conclu un accord ou aient
donné leur accord;
- b) dans un ou plusieurs établissements déterminés qui ne sont pas couverts par une décision
prise conformément à l'alinéa a), à condition:
 - i) qu'un accord ait été conclu entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans
l'établissement ou l'entreprise dont il s'agit;
 - ii) que les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche
d'activité ou de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des
employeurs et des travailleurs aient été consultées;
- c) dans un établissement déterminé qui n'est pas couvert par une décision prise conformément
à l'alinéa a) et dans lequel un accord n'a pu être conclu conformément à l'alinéa b) i), à
condition que:
 - i) les représentants des travailleurs de l'établissement ou de l'entreprise ainsi que les orga-
nisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la branche d'activité ou
de la profession concernée ou les organisations les plus représentatives des employeurs
et des travailleurs aient été consultés;
 - ii) l'autorité compétente se soit assurée que des garanties adéquates existent dans l'établis-
sement sur le plan de la sécurité et de la santé au travail, des services sociaux et de
l'égalité de chances et de traitement pour les travailleuses; et

- iii) la décision de l'autorité compétente s'applique pour une période déterminée qui pourra être renouvelée en suivant la procédure prévue aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

(2) Aux fins du présent paragraphe, les termes «représentants des travailleurs» désignent les personnes reconnues comme tels par la législation ou la pratique nationale selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

2. La législation nationale visée au paragraphe 1 précisera les circonstances dans lesquelles ces modifications et dérogations peuvent être permises et les conditions auxquelles elles doivent être soumises.

Article 2

1. Il devra être interdit d'appliquer aux travailleuses les modifications et les dérogations permises conformément à l'article 1 ci-dessus pendant une période précédant et suivant l'accouchement; cette période sera de seize semaines au minimum, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement. La législation nationale pourra permettre la levée de cette interdiction à la demande expresse de la travailleuse concernée, à condition que ni sa santé ni celle de son enfant ne soient mises en danger.

2. Sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, l'interdiction au paragraphe 1 du présent article doit aussi s'appliquer à d'autres périodes se situant:

- a) pendant la grossesse; ou
- b) pendant un laps de temps déterminé prolongeant la période après l'accouchement fixée conformément au paragraphe 1 ci-dessus.

3. Au cours des périodes fixées conformément aux paragraphes 1 et 2 du présent article:

- a) une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement;
- b) le revenu de la travailleuse doit être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu peut être assuré par l'affectation à un travail de jour, la prolongation du congé de maternité, l'octroi de prestations de sécurité sociale, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures.

4. Les dispositions des paragraphes 1, 2 et 3 du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

Article 3

Des informations sur les modifications et les dérogations introduites conformément au présent protocole devront être fournies dans les rapports sur l'application de la convention soumis en application de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail.

(Dispositions finales)

Convention n° 171

Convention sur le travail de nuit, 1990

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 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;
Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant
le travail de nuit des enfants et des adolescents, notamment celles de la convention et de la
recommandation sur le travail de nuit des adolescents (travaux non industriels), 1946, de
la convention sur le travail de nuit des enfants (industrie) (révisée), 1948, et de la recomman-
dation sur le travail de nuit des enfants et des jeunes gens (agriculture), 1921;
Notant les dispositions des conventions et recommandations internationales du travail visant le
travail de nuit des femmes, notamment celles de la convention sur le travail de nuit (femmes)
(révisée), 1948, et de son protocole de 1990, de la recommandation sur le travail de nuit des
femmes (agriculture), 1921, ainsi que le paragraphe 5 de la recommandation sur la protection
de la maternité, 1952;
Notant les dispositions de la convention sur la discrimination (emploi et profession), 1958;
Notant les dispositions de la convention sur la protection de la maternité (révisée), 1952;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui consti-
tue 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 vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la convention ci-après,
qui sera dénommée Convention sur le travail de nuit, 1990:

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) les termes *travail de nuit* désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives;
- b) les termes *travailleur de nuit* désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives.

Article 2

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure.
2. Un Membre qui ratifie la convention peut, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son

champ d'application certaines catégories limitées de travailleurs lorsque la mise en œuvre de la convention à leur égard soulève des problèmes spécifiques et d'une importance particulière.

3. Tout Membre qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans les rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ainsi exclue et les motifs de l'exclusion. Il doit aussi signaler toute mesure prise en vue d'étendre progressivement aux travailleurs concernés les dispositions de la convention.

Article 3

1. Les mesures spécifiques exigées par la nature du travail de nuit, qui comprendront au minimum celles mentionnées aux articles 4 à 10 ci-après, doivent être prises en faveur des travailleurs de nuit en vue de protéger leur santé, de leur faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, de leur assurer des chances de développement de carrière et de leur accorder les compensations appropriées. De telles mesures doivent également être prises sur le plan de la sécurité et de la protection de la maternité en faveur de tous ceux qui effectuent un travail de nuit.

2. Les mesures visées au paragraphe qui précède pourront être appliquées progressivement.

Article 4

1. A leur demande, les travailleurs auront le droit d'obtenir sans frais une évaluation de leur état de santé et de recevoir des conseils sur la façon de réduire ou d'éviter les problèmes de santé associés à leur travail:

- a) avant d'être affectés comme travailleurs de nuit;
- b) à intervalles réguliers au cours de cette affectation;
- c) s'ils éprouvent au cours de cette affectation des problèmes de santé qui ne sont pas dus à des facteurs autres que le travail de nuit.

2. Sauf pour ce qui est de la constatation de l'inaptitude au travail de nuit, le contenu de ces évaluations ne doit pas être transmis à des tiers sans l'accord des travailleurs ni utilisé à leur détriment.

Article 5

Des moyens adéquats de premiers secours doivent être mis à la disposition des travailleurs qui effectuent un travail de nuit, y compris des arrangements permettant qu'en cas de besoin ces travailleurs puissent être rapidement dirigés vers un endroit où ils pourront recevoir les soins appropriés.

Article 6

1. Les travailleurs de nuit qui, pour des raisons de santé, sont certifiés inaptes au travail de nuit doivent être transférés, chaque fois que cela est réalisable, à un poste similaire auquel ils sont aptes.

2. Lorsqu'un transfert à un tel poste n'est pas réalisable, ces travailleurs doivent bénéficier des mêmes prestations que les autres travailleurs qui sont dans l'incapacité de travailler ou d'obtenir un emploi.

3. Un travailleur de nuit certifié temporairement inapte au travail de nuit doit recevoir la même protection en matière de licenciement et de préavis de licenciement que les autres travailleurs qui sont empêchés de travailler pour des raisons de santé.

Article 7

1. Des mesures doivent être prises pour assurer qu'une alternative au travail de nuit existe pour les travailleuses qui, sans cela, seraient appelées à accomplir un tel travail:

- a) avant et après la naissance d'un enfant, pendant une période d'au moins seize semaines, dont au moins huit avant la date présumée de l'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en atteste la nécessité pour la santé de la mère ou de l'enfant, pendant d'autres périodes se situant:
 - i) au cours de la grossesse;
 - ii) durant un laps de temps au-delà de la période après la naissance d'un enfant fixée conformément à l'alinéa a) ci-dessus, dont la durée sera déterminée par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs.

2. Les mesures visées au paragraphe 1 ci-dessus peuvent comporter le transfert à un travail de jour lorsque cela est possible, l'octroi de prestations de sécurité sociale ou une prolongation du congé de maternité.

3. Au cours des périodes mentionnées au paragraphe 1 ci-dessus:

- a) une travailleuse ne pourra pas être licenciée ni recevoir un préavis de licenciement, sauf s'il existe de justes motifs sans rapport avec la grossesse ou l'accouchement;
- b) le revenu de la travailleuse devra être maintenu à un niveau suffisant pour pourvoir à son entretien et à celui de son enfant dans des conditions de vie convenables. Le maintien de ce revenu pourra être assuré par l'une ou l'autre des mesures visées au paragraphe 2 ci-dessus, par d'autres mesures appropriées ou par une combinaison de ces mesures;
- c) la travailleuse ne perdra pas les avantages en matière de grade, d'ancienneté et de possibilités d'avancement qui peuvent être liés au poste de travail de nuit qu'elle occupe normalement.

4. Les dispositions du présent article ne doivent pas avoir pour effet de réduire la protection et les avantages liés au congé de maternité.

Article 8

Les compensations accordées aux travailleurs de nuit en matière de durée du travail, de salaire ou d'avantages similaires doivent reconnaître la nature du travail de nuit.

Article 9

Des services sociaux appropriés doivent être prévus pour les travailleurs de nuit et, lorsque cela est nécessaire, pour les travailleurs qui effectuent du travail de nuit.

Article 10

1. Avant d'introduire des horaires de travail exigeant les services de travailleurs de nuit, l'employeur doit consulter les représentants des travailleurs intéressés sur les détails de ces horaires, sur les formes d'organisation du travail de nuit les mieux adaptées à l'établissement et à son personnel ainsi que sur les mesures requises en matière de santé au travail et de services sociaux. Dans les établissements qui emploient des travailleurs de nuit, de telles consultations doivent avoir lieu régulièrement.

2. Aux fins du présent article, les termes *représentants des travailleurs* désignent des personnes reconnues comme telles par la législation ou la pratique nationale selon la convention concernant les représentants des travailleurs, 1971.

Article 11

1. Les dispositions de la présente convention peuvent être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de décisions arbitrales ou judiciaires, par une combinaison de ces moyens ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Elles doivent être appliquées par voie de législation dans la mesure où elles ne l'ont pas été par d'autres moyens.

2. Lorsque les dispositions de la convention sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être préalablement consultées.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 178**Recommandation sur le travail de nuit, 1990**

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 6 juin 1990, en sa soixante-dix-septième session;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail de nuit, question qui consti-
tue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;
Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant
la convention sur le travail de nuit, 1990,
adopte, ce vingt-sixième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix, la recommandation ci-après,
qui sera dénommée Recommandation sur le travail de nuit, 1990.

I. DISPOSITIONS GENERALES

1. Aux fins de la présente recommandation:
 - a) les termes *travail de nuit* désignent tout travail effectué au cours d'une période d'au moins sept heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures du matin, à déterminer par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives;
 - b) les termes *travailleur de nuit* désignent un travailleur salarié dont le travail requiert la réalisation d'heures de travail de nuit en nombre substantiel, supérieur à un seuil donné. Ce seuil sera fixé par l'autorité compétente après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ou par voie de conventions collectives.
2. La recommandation s'applique à tous les travailleurs salariés, à l'exception de ceux qui sont occupés dans l'agriculture, l'élevage, la pêche, les transports maritimes et la navigation intérieure.
3.
 - (1) Les dispositions de la recommandation pourront être mises en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de décisions arbitrales ou judiciaires, par une combinaison de ces moyens ou de toute autre manière appropriée aux conditions et à la pratique nationales. Elles devraient être appliquées par voie de législation dans la mesure où elles ne l'auraient pas été par d'autres moyens.
 - (2) Lorsque les dispositions de la recommandation sont appliquées par voie de législation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs devraient être préalablement consultées.

II. DUREE DU TRAVAIL ET PERIODES DE REPOS

4.
 - (1) La durée normale du travail des travailleurs de nuit ne devrait pas comporter plus de huit heures au cours de toute période de 24 heures pendant laquelle ils effectuent du travail de nuit,

sauf lorsque leur travail inclut d'importantes périodes de simple présence, d'attente ou de disponibilité, lorsque des horaires de travail d'un autre type donnent aux travailleurs une protection au moins équivalente au cours de périodes différentes ou encore lors de circonstances exceptionnelles reconnues par les conventions collectives ou à défaut par l'autorité compétente.

(2) La durée normale du travail des travailleurs de nuit devrait être généralement inférieure en moyenne, et n'être en aucun cas supérieure en moyenne, à celle des travailleurs effectuant de jour le même travail selon les mêmes exigences dans la branche d'activité ou l'entreprise concernée.

(3) Les travailleurs de nuit devraient bénéficier au moins dans la même mesure que les autres travailleurs des mesures générales visant à la réduction de la durée hebdomadaire normale de travail et à l'augmentation du nombre de jours de congé payé.

5.

(1) Le travail devrait être organisé de façon à éviter, dans toute la mesure du possible, que les travailleurs de nuit accomplissent des heures supplémentaires avant ou après une période journalière de travail comportant du travail de nuit.

(2) Dans les occupations comportant des risques particuliers ou une tension physique ou mentale importante, les travailleurs de nuit ne devraient effectuer aucune heure supplémentaire avant ou après une période journalière de travail comportant du travail de nuit, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent.

6. Lorsque le travail par équipes comporte du travail de nuit:

- a) deux postes consécutifs à plein temps ne devraient en aucun cas être effectués, sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent;
- b) une période de repos d'au moins onze heures devrait être garantie dans toute la mesure du possible entre deux postes.

7. Les périodes journalières de travail comportant du travail de nuit devraient comporter une ou plusieurs pauses permettant aux travailleurs de se reposer et de s'alimenter. L'aménagement et la durée totale de ces pauses devraient tenir compte des exigences que la nature du travail de nuit comporte pour les travailleurs.

III. COMPENSATION PECUNIAIRE

8.

(1) Le travail de nuit devrait généralement donner lieu à une compensation pécuniaire appropriée. Cette compensation devrait s'ajouter au salaire versé pour un travail identique effectué selon les mêmes exigences de jour et:

- a) devrait respecter le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail identique ou de valeur égale;
- b) pourrait, par voie d'accord, être convertie en temps libre.

(2) Pour déterminer une telle compensation, la mesure dans laquelle la durée du travail aura été réduite peut être prise en considération.

9. Lorsque la compensation pécuniaire pour travail de nuit constitue un élément habituel des gains du travailleur de nuit, elle devrait être incluse dans le calcul de la rémunération des congés annuels payés, des jours fériés payés et des autres absences normalement payées ainsi que dans la fixation des cotisations et des prestations de sécurité sociale.

IV. SECURITE ET SANTE

10. Les employeurs et les représentants des travailleurs intéressés devraient pouvoir consulter les services de santé au travail, là où il en existe, sur les conséquences des différentes formes d'aménagement du travail de nuit, en particulier lorsque celui-ci est effectué par des équipes alternantes.

11. En fixant le contenu des tâches assignées aux travailleurs de nuit, il devrait être tenu compte de la nature du travail de nuit ainsi que des effets des facteurs d'environnement et des formes d'organisation du travail. Une attention spéciale devrait être accordée à des facteurs tels que les substances toxiques, le bruit, les vibrations et les niveaux d'éclairage ainsi qu'aux formes d'organisation du travail entraînant une tension physique ou mentale importante. Les effets cumulés de ces facteurs et de ces formes d'organisation du travail devraient être évités ou réduits.

12. L'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour maintenir pendant le travail de nuit le même niveau de protection contre les risques professionnels que pendant le reste de la journée, notamment en évitant dans toute la mesure du possible l'isolement des travailleurs.

V. SERVICE SOCIAUX

13. Des mesures devraient être prises pour limiter ou réduire la durée des déplacements des travailleurs de nuit entre leur résidence et leur lieu de travail, pour leur épargner des frais additionnels de déplacement ou pour les réduire, ainsi que pour améliorer leur sécurité lorsqu'ils se déplacent la nuit. Ces mesures pourraient inclure:

- a) la coordination entre les heures de début et de fin des périodes journalières de travail comportant du travail de nuit et les horaires des services locaux de transports publics;
- b) la mise à la disposition des travailleurs de nuit, par l'employeur, de moyens de transport collectif lorsque les services de transports publics ne sont pas disponibles;
- c) une aide aux travailleurs de nuit pour l'acquisition d'un moyen de transport approprié;
- d) le paiement d'une compensation appropriée pour frais additionnels de transport;
- e) la construction de complexes de logement à distance raisonnable du lieu de travail.

14. Des mesures devraient être prises pour améliorer la qualité du repos des travailleurs de nuit. Ces mesures pourraient inclure:

- a) des conseils et, lorsque cela est approprié, une aide aux travailleurs de nuit pour l'isolation phonique de leur logement;
- b) la conception et l'aménagement de complexes de logement tenant compte de la nécessité de réduire les niveaux sonores.

15. Des installations de repos convenablement équipées devraient être mises à la disposition des travailleurs de nuit à des endroits appropriés de l'établissement.

16. L'employeur devrait prendre les mesures nécessaires pour permettre aux travailleurs effectuant un travail de nuit de se restaurer et de se désaltérer. De telles mesures, conçues de façon à répondre aux besoins des travailleurs de nuit, pourraient inclure:

- a) la mise à leur disposition, à des endroits appropriés de l'établissement, d'aliments et de boissons qui se prêtent à être consommés pendant la nuit;
- b) l'accès à des installations où les travailleurs puissent, durant la nuit, préparer ou réchauffer et consommer les aliments qu'ils ont apportés.

17. L'ampleur du travail de nuit sur le plan local devrait figurer au nombre des facteurs à prendre en considération lorsqu'on décide d'établir des crèches ou d'autres services destinés à la petite enfance, qu'on choisit leur emplacement et qu'on fixe leurs heures d'ouverture.

18. Les contraintes particulières subies par les travailleurs de nuit devraient être dûment prises en considération par les autorités publiques, d'autres institutions et les employeurs dans le cadre des mesures visant à favoriser la formation et le recyclage ainsi que les activités culturelles, sportives ou récréatives des travailleurs.

VI. AUTRES MESURES

19. A n'importe quel moment de la grossesse et dès que celle-ci est connue, les travailleuses de nuit qui en font la demande devraient être, dans la mesure où cela est réalisable, affectées à un travail de jour.

20. En cas de travail par équipes, les situations particulières des travailleurs ayant des responsabilités familiales, des travailleurs suivant une formation et des travailleurs âgés devraient être prises en considération lorsqu'on décide de la composition des équipes de nuit.

21. Sauf en cas de force majeure ou en cas d'accident survenu ou imminent, les travailleurs devraient être avertis avec un délai raisonnable qu'ils auront à effectuer du travail de nuit.

22. Des mesures devraient être prises, le cas échéant, pour permettre aux travailleurs de nuit de bénéficier, comme les autres travailleurs, de possibilités de formation, y compris du congé-éducation payé.

23.

(1) Les travailleurs de nuit justifiant d'un nombre déterminé d'années de travail de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne l'affectation à des postes de jour qui seraient vacants et pour lesquels ils auraient les qualifications nécessaires.

(2) Ces mutations devraient être préparées en facilitant, lorsque cela est nécessaire, la formation des travailleurs de nuit aux tâches normalement effectuées pendant la journée.

24. Les travailleurs qui ont accompli un nombre important d'années comme travailleurs de nuit devraient faire l'objet d'une attention spéciale en ce qui concerne les possibilités de retraite anticipée ou progressive sur une base volontaire, lorsque de telles possibilités existent.

25. Les travailleurs de nuit qui exercent une fonction syndicale ou de représentation des travailleurs devraient, comme les autres travailleurs assumant cette fonction, avoir la possibilité de l'exercer dans des conditions appropriées. Lorsque les décisions concernent l'affectation des représentants des travailleurs à un travail de nuit sont prises, il devrait être tenu compte de la nécessité où ils se trouvent d'être en mesure d'exercer leurs fonctions.

26. Les statistiques sur le travail de nuit devraient être améliorées et l'étude des effets de différentes formes d'organisation du travail de nuit, notamment de celui effectué dans le cadre du travail par équipes, devrait être intensifiée.

27. Chaque fois que cela est possible, les progrès scientifiques et techniques ainsi que les innovations en matière d'organisation du travail devraient être mis à profit pour limiter le recours au travail de nuit.

Convention n° 177

Convention sur le travail à domicile, 1996

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 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;
Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établis-
sant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables
aux travailleurs à domicile;
Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'amé-
liorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les
compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;
Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, 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 vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention ci-après, qui sera
dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne – désignée comme travail-
leur à domicile – effectue:
 - i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de
l'employeur;
 - ii) moyennant rémunération;
 - iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de
l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres
éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autono-
mie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur
indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;
- b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la
présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié
à son domicile et non à son lieu de travail habituel;
- c) le terme employeur signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un
intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale,
donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens
de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en œuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne:

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail;
- d) la rémunération;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale;
- f) l'accès à la formation;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail;
- h) la protection de la maternité.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en œuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales, ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale.

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 184

Recommandation sur le travail à domicile, 1996

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 1996, en sa quatre-vingt-troisième session;
 Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales du travail établissant des normes d'application générale concernant les conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile;
 Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent compte des caractéristiques propres audit travail;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à domicile, 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 complétant la convention sur le travail à domicile, 1996,
 adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à domicile, 1996.

I. DEFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION

1. Aux fins de la présente recommandation:
 - a) l'expression *travail à domicile* signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue:
 - i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur;
 - ii) moyennant rémunération;
 - iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,
 à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice;
 - b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel;
 - c) le terme *employeur* signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévue par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise.
2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. DISPOSITIONS GENERALES

3.

(1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en œuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en œuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classés par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5.

(1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier:

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire;
- b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul;
- c) le type de travail à effectuer.

III. CONTROLE DU TRAVAIL A DOMICILE

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7.

(1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant:

- a) le temps alloué pour l'exécuter;
- b) le taux de rémunération;
- c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre;
- d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale;
- e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratique nationales.

IV. AGE MINIMUM

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V. DROIT D'ORGANISATION ET DE NEGOCIATION COLLECTIVE

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à:

- a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations;
- b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales, devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. REMUNERATION

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14.

(1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut:

- a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs;
- b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires aux niveaux national, sectoriel ou local.

(2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour:

- a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines;
- b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, déballer ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17.

(1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus:

- a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire;
- b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus;
- c) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus:

- a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22.

(1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VIII. DUREE DU TRAVAIL, PERIODES DE REPOS ET CONGES

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs, de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladie payés.

IX. SECURITE SOCIALE ET PROTECTION DE LA MATERNITE

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée:

- a) par l'extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile;
- b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile;
- c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. PROTECTION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. REGLEMENT DES CONFLITS

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL À DOMICILE

29.

(1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui:

- a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier;
- b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile;
- c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives;
- d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains;
- e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires;
- f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité;
- g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement;
- h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants;
- i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.

XIII. ACCES A L'INFORMATION

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

Convention n° 175

Convention sur le travail à temps partiel, 1994

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 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session;
 Notant la pertinence, pour les travailleurs à temps partiel, des dispositions de la convention sur
 l'égalité de rémunération, 1951, de la convention concernant la discrimination (emploi et
 profession), 1958, et de la convention et de la recommandation sur les travailleurs ayant des
 responsabilités familiales, 1981;
 Notant aussi la pertinence, pour ces travailleurs, de la convention sur la promotion de l'emploi et
 la protection contre le chômage, 1988, et de la recommandation concernant la politique de
 l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;
 Reconnaissant l'importance que revêt pour l'ensemble des travailleurs un emploi productif et
 librement choisi, l'importance du travail à temps partiel pour l'économie, la nécessité pour
 les politiques de l'emploi de prendre en compte le rôle que joue le travail à temps partiel dans
 la création de possibilités d'emploi supplémentaires et la nécessité d'assurer la protection des
 travailleurs à temps partiel dans les domaines de l'accès à l'emploi, des conditions de travail
 et de la sécurité sociale;
 Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, 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 vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la convention ci-après,
 qui sera dénommée Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

Article 1

Aux fins de la présente convention:

- a) l'expression *travailleur à temps partiel* désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
- b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
- c) l'expression *travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable* se réfère à un travailleur à plein temps:
 - i) ayant le même type de relation d'emploi;
 - ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
 - iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;

- d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

Article 2

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables applicables aux travailleurs à temps partiel en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 3

1. La présente convention s'applique à tous les travailleurs à temps partiel, étant entendu qu'un Membre pourra, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés, exclure totalement ou partiellement de son champ d'application des catégories particulières de travailleurs ou d'établissements lorsque sa mise en œuvre à leur égard soulève des problèmes particuliers d'une importance non négligeable.

2. Tout Membre qui ratifie la présente convention et qui se prévaut de la possibilité offerte au paragraphe précédent doit, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, indiquer toute catégorie particulière de travailleurs ou d'établissements ainsi exclue et les raisons pour lesquelles cette exclusion a été ou reste jugée nécessaire.

Article 4

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel reçoivent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne:

- a) le droit d'organisation, le droit de négociation collective et celui d'agir en qualité de représentants des travailleurs;
- b) la sécurité et la santé au travail;
- c) la discrimination dans l'emploi et la profession.

Article 5

Des mesures appropriées à la législation et à la pratique nationales doivent être prises pour que les travailleurs à temps partiel ne perçoivent pas, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, un salaire de base qui, calculé proportionnellement sur une base horaire, au rendement ou à la pièce, soit inférieur au salaire de base, calculé selon la même méthode, des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

Article 6

Les régimes légaux de sécurité sociale qui sont liés à l'exercice d'une activité professionnelle doivent être adaptés de manière à ce que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; ces conditions pourront être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains ou par d'autres méthodes conformes à la législation et à la pratique nationales.

Article 7

Des mesures doivent être prises afin que les travailleurs à temps partiel bénéficient de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans les domaines suivants:

- a) la protection de la maternité;
- b) la cessation de la relation de travail;
- c) le congé annuel payé et les jours fériés payés;
- d) le congé de maladie,

étant entendu que les prestations pécuniaires pourront être déterminées à proportion de la durée du travail ou des gains.

Article 8

1. Les travailleurs à temps partiel dont la durée du travail ou les gains sont inférieurs à des seuils déterminés pourront être exclus par un Membre:

- a) du champ d'application de l'un quelconque des régimes légaux de sécurité sociale visés à l'article 6, sauf s'il s'agit des prestations d'accidents du travail et de maladies professionnelles;
- b) du champ d'application de l'une quelconque des mesures adoptées dans les domaines visés à l'article 7, à l'exception des mesures de protection de la maternité autres que celles qui sont prévues par des régimes légaux de sécurité sociale.

2. Les seuils mentionnés au paragraphe 1 doivent être suffisamment bas pour ne pas exclure un pourcentage indûment élevé de travailleurs à temps partiel.

3. Un Membre qui se prévaut de la possibilité prévue au paragraphe 1 ci-dessus doit:

- a) revoir périodiquement les seuils en vigueur;
- b) préciser, dans ses rapports sur l'application de la convention présentés au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, les seuils en vigueur et leurs raisons et indiquer s'il est envisagé d'étendre progressivement la protection aux travailleurs exclus.

4. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées au sujet de la fixation, du réexamen et de la révision des seuils visés au présent article.

Article 9

1. Des mesures doivent être prises pour faciliter l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi qui réponde aux besoins tant des employeurs que des travailleurs sous réserve que la protection visée aux articles 4 à 7 ci-dessus soit assurée.

2. Ces mesures doivent comporter:

- a) le réexamen des dispositions de la législation susceptibles d'empêcher ou de décourager le recours au travail à temps partiel ou l'acceptation de ce type de travail;
- b) l'utilisation des services de l'emploi, lorsqu'il en existe, pour identifier et faire connaître les possibilités de travail à temps partiel au cours de leurs activités d'information et de placement;
- c) une attention spéciale, dans le cadre des politiques de l'emploi, aux besoins et aux préférences de groupes spécifiques tels que les chômeurs, les travailleurs ayant des responsabilités familiales, les travailleurs âgés, les travailleurs handicapés et les travailleurs qui étudient ou sont en formation.

3. Ces mesures peuvent comprendre également des recherches et la diffusion d'informations sur la mesure dans laquelle le travail à temps partiel répond aux objectifs économiques et sociaux des employeurs et des travailleurs.

Article 10

Dans les cas appropriés, des mesures doivent être prises afin que le transfert d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, soit volontaire, conformément à la législation et à la pratique nationales.

Article 11

Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par voie de législation, sauf dans la mesure où il leur est donné effet par voie de conventions collectives ou par tout autre moyen conforme à la pratique nationale. Les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs doivent être consultées préalablement à l'adoption d'une telle législation.

(Dispositions finales)

Recommandation n° 182

Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994

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 7 juin 1994, en sa quatre-vingt-unième session; Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à temps partiel, 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 complétant la convention sur le travail à temps partiel, 1994, adopte, ce vingt-quatrième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-quatorze, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à temps partiel, 1994.

1. Les dispositions de la présente recommandation devraient être considérées concurremment avec celles de la convention sur le travail à temps partiel, 1994 (ci-après dénommée la convention).

2. Aux fins de la présente recommandation:

- a) l'expression «travailleur à temps partiel» désigne un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable;
- b) la durée normale du travail visée à l'alinéa a) peut être calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne au cours d'une période d'emploi donnée;
- c) l'expression «travailleur à plein temps se trouvant dans une situation comparable» se réfère à un travailleur à plein temps:
 - i) ayant le même type de relation d'emploi;
 - ii) effectuant le même type de travail, ou un type de travail similaire, ou exerçant le même type de profession, ou un type de profession similaire;
 - iii) et employé dans le même établissement ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cet établissement, dans la même entreprise ou, en l'absence de travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable dans cette entreprise, dans la même branche d'activité, que le travailleur à temps partiel visé;
- d) les travailleurs à plein temps en chômage partiel, c'est-à-dire affectés par une réduction collective et temporaire de leur durée normale de travail pour des raisons économiques, techniques ou structurelles, ne sont pas considérés comme des travailleurs à temps partiel.

3. La présente recommandation s'applique à tous les travailleurs à temps partiel.

4. Conformément à la législation et à la pratique nationales, l'employeur devrait consulter les représentants des travailleurs concernés au sujet de l'introduction ou de l'extension, sur une large échelle, du travail à temps partiel, au sujet des règles et procédures applicables à ce type de travail ainsi qu'au sujet des mesures protectrices et promotionnelles qui peuvent être appropriées.

5. Les travailleurs à temps partiel devraient être informés de leurs conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

6. Les adaptations à apporter, conformément à l'article 6 de la convention, aux régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle devraient tendre à:

- a) abaisser progressivement, s'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de gains ou de durée du travail qui permettent l'accès à ces régimes;
- b) assurer aux travailleurs à temps partiel, s'il y a lieu, le bénéfice des prestations minimales ou forfaitaires prévues, notamment en matière de vieillesse, de maladie, d'invalidité et de maternité ainsi qu'en matière d'allocations familiales;
- c) admettre en principe que les travailleurs à temps partiel dont la relation de travail a pris fin ou a été suspendue et qui sont demandeurs seulement d'un emploi à temps partiel remplissent la condition de disponibilité pour le travail requise pour le versement d'allocations de chômage;
- d) réduire le risque que les travailleurs à temps partiel soient pénalisés par des régimes qui:
 - i) subordonnent le droit aux prestations à une période déterminée de cotisation, d'assurance ou d'emploi au cours d'une période de référence donnée; ou
 - ii) fixent le montant des prestations par référence à la fois à la moyenne des gains antérieurs et à la durée des périodes de cotisation, d'assurance ou d'emploi.

7.

(1) Dans les cas appropriés, les exigences relatives aux seuils d'accès à des régimes professionnels privés complétant ou remplaçant des régimes légaux de sécurité sociale devraient être progressivement abaissées pour permettre la couverture la plus large possible des travailleurs à temps partiel.

(2) Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier dans ces régimes de conditions équivalentes à celles des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable; selon le cas, ces conditions pourraient être déterminées à proportion de la durée du travail, des cotisations ou des gains.

8.

(1) S'il y a lieu, les exigences relatives aux seuils de durée du travail ou de gains fixées en vertu de l'article 8 de la convention dans les domaines visés à l'article 7 de celle-ci devraient être progressivement abaissées.

(2) Les périodes de service exigées pour bénéficier de la protection dans les domaines visés à l'article 7 de la convention ne devraient pas être plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

9. Lorsque les travailleurs à temps partiel ont plus d'un emploi, la somme de leurs heures de travail, de leurs cotisations ou de leurs gains devrait être prise en considération pour déterminer s'ils satisfont aux exigences de seuils établies par les régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle.

10. Les travailleurs à temps partiel devraient bénéficier sur une base équitable des compensations pécuniaires qui s'ajoutent au salaire de base des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable.

11. Toutes les mesures appropriées devraient être prises afin que les travailleurs à temps partiel aient, dans la mesure où cela est réalisable, accès sur une base équitable aux installations et services de bien-être de l'établissement considéré; lesdites installations et services devraient, dans toute la mesure possible, être adaptés pour tenir compte des besoins des travailleurs à temps partiel.

12.

(1) Le nombre et l'aménagement des heures de travail des travailleurs à temps partiel devraient être déterminés en tenant compte à la fois des intérêts du travailleur et des besoins de l'établissement.

(2) Autant que possible, les modifications ou les dépassements de l'horaire de travail convenu devraient faire l'objet de restrictions et d'un préavis.

(3) Le système des compensations à accorder en cas de dépassement de l'horaire convenu devrait faire l'objet de négociations, conformément à la législation et à la pratique nationales.

13. Conformément à la législation et à la pratique nationales, les travailleurs à temps partiel devraient avoir accès sur une base équitable, et autant que possible dans des conditions équivalentes, à tous les types de congés octroyés aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable, notamment au congé-éducation payé, au congé parental et au congé en cas de maladie d'un enfant ou d'un autre membre de la famille directe du travailleur.

14. Les mêmes règles devraient, s'il y a lieu, s'appliquer aux travailleurs à temps partiel et aux travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable en ce qui concerne les dates des congés annuels et le travail effectué au cours d'un jour de repos habituel ou d'un jour férié.

15. Des mesures devraient être prises, s'il y a lieu, pour surmonter les contraintes spécifiques que rencontrent les travailleurs à temps partiel en ce qui concerne l'accès à la formation, la progression et la mobilité professionnelles.

16. Les dispositions des régimes légaux de sécurité sociale liés à l'exercice d'une activité professionnelle qui sont de nature à décourager le recours au travail à temps partiel ou son acceptation devraient être adaptées, en particulier celles qui:

- a) ont pour résultat d'assujettir les travailleurs à temps partiel à des cotisations proportionnellement plus élevées, à moins que celles-ci ne soient justifiées par des prestations correspondantes proportionnellement plus élevées;
- b) réduisent sensiblement, sans motif raisonnable, les allocations de chômage versées aux chômeurs qui acceptent temporairement un travail à temps partiel;
- c) donnent trop d'importance, dans le calcul des prestations de vieillesse, au revenu réduit résultant du travail à temps partiel effectué seulement durant la période qui précède la retraite.

17. Les employeurs devraient envisager des mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris à des postes qualifiés et à des postes de direction lorsque cela est approprié.

18.

(1) Les employeurs devraient, s'il y a lieu, prendre en considération:

- a) les demandes de transfert des travailleurs à plein temps à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'entreprise;
- b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à plein temps qui devient disponible dans l'entreprise.

(2) Les employeurs devraient, en temps opportun, fournir aux travailleurs des informations sur les postes à temps partiel et à plein temps disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel ou vice versa.

19. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à plein temps à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément à la législation et à la pratique nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.

20. Lorsque les conditions nationales ou la situation de l'établissement le permettent, le transfert d'un travailleur à un travail à temps partiel dans des cas justifiés, comme une grossesse ou la nécessité de prendre soin d'un jeune enfant ou d'un membre handicapé ou malade de sa famille directe, ainsi que son retour ultérieur à un travail à plein temps devraient être rendus possibles s'il le demande.

21. Lorsque les obligations faites aux employeurs sont déterminées par le nombre de travailleurs qu'ils emploient, les travailleurs à temps partiel devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps. Toutefois, les travailleurs à temps partiel pourront, s'il y a lieu, être comptés à proportion de leur durée du travail, étant entendu que, lorsque les obligations en question se rapportent à la protection visée à l'article 4 de la convention, ils devraient être comptés comme des travailleurs à plein temps.

22. Des informations devraient être diffusées sur les mesures protectrices qui s'appliquent au travail à temps partiel ainsi que sur les modalités pratiques des diverses formes de travail à temps partiel.

Bureau international du Travail

4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

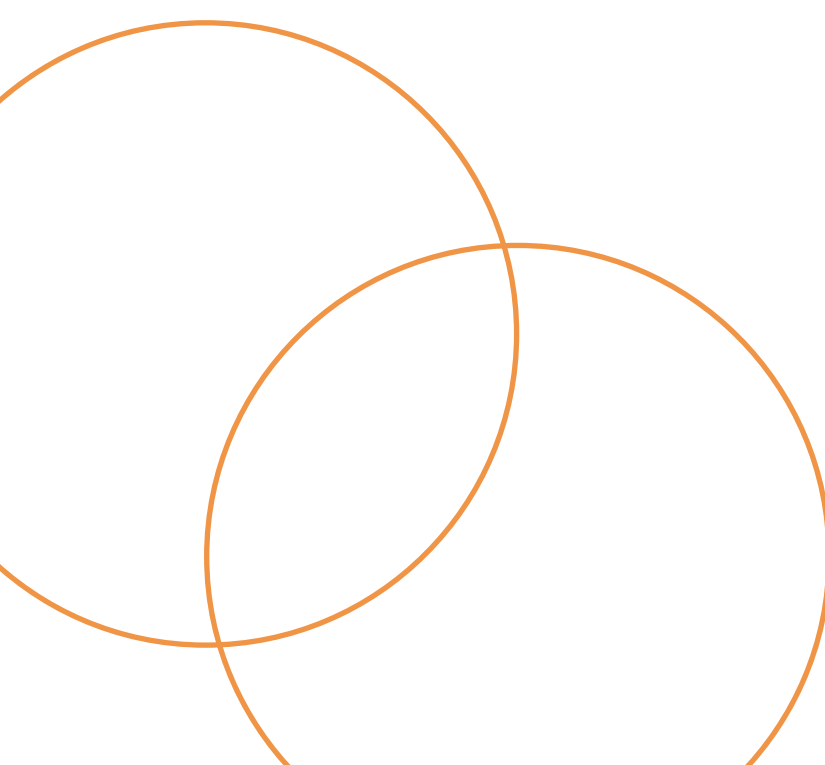
Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes

Tél : +41 22 799 6730
Fax : +41 22 799 6388
E-mail : gender@ilo.org
www.ilo.org/gender

**Département des normes internationales
du travail**

Équipe pour l'égalité

Tél : +41 22 799 6251
Fax : +41 22 799 6344
E-mail : egalite@ilo.org
www.ilo.org/standards



ISBN 978-92-2-225534-4



9 789222 255344